

T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Gastronomi Anabilim Dalı

GASTRONOMİ EĞİTİMİ ALMIŞ VE ALAYLI
ŞEFLERİN MUTFAK ÇALIŞANLARININ KARİYER
DEVAMLILIĞINA ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Furkan TUNA

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan İNAN

İstanbul – 2025

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Furkan TUNA

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Gastronomi Eğitimi Almış ve Alaylı Şeflerin Mutfak Çalışanlarının Kariyer Devamlılığına Etkisi

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Gastronomi

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 26.06.2025

Sayfa Sayısı : 131

Tez : Dr. Öğr. Üyesi Ramazan İNAN

Danışmanları

Dizin Terimleri : Gastronomi eğitimi, Alaylı şef, Kariyer devamlılığı

Türkçe Özet : Çalışmada gastronomi eğitimi almış şefler ile mesleki deneyim yoluyla bilgi ve beceri kazanmış olan alaylı şeflerin farklı açılardan değerlendirilmesi hedeflenmiştir.

Dağıtım Listesi
1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Furkan TUNA

T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Gastronomi Anabilim Dalı

GASTRONOMİ EĞİTİMİ ALMIŞ VE ALAYLI
ŞEFLERİN MUTFAK ÇALIŞANLARININ KARİYER
DEVAMLILIĞINA ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Furkan TUNA

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan İNAN

İstanbul – 2025

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez olarak sunulmadığını beyan ederim.

Furkan TUNA

.../.../2025



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Furkan Tuna'nın Gastronomi Eğitimi Almış ve Alaylı Şeflerin Mutfak Çalışanlarının Kariyer Devamlılığına Etkisi adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Gastronomi anabilim dalı, Gastronomi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Salim İBİŞ

Üye

Dr. Öğr.Üyesi. Ramazan İNAN
(Danışman)

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Nevruz Berna TATLISU

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 20..

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu çalışma, gastronomi eğitimi almış şefler ile alaylı şeflerin mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığı üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Gastronomi sektörü, sürekli değişim ve yüksek performans beklentileri nedeniyle çalışanların iş motivasyonlarını ve kariyer hedeflerini etkileyen dinamik bir yapıya sahiptir. Şeflerin mesleki geçmişleri, eğitim seviyeleri ve davranışları, mutfak çalışanlarının iş tatmini, mesleki bağlılık ve uzun vadeli kariyer hedefleri üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda çalışmada gastronomi eğitimi almış şefler ile mesleki deneyim yoluyla bilgi ve beceri kazanmış olan alaylı şeflerin farklı açılardan değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında veri toplama sürecinde, nitel araştırma yöntemi çerçevesinde yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Nitel veri analizleri, çalışanların bireysel deneyimlerine ve şeflerin eğitim geçmişlerinin ekip dinamikleri üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Araştırma bulguları, gastronomi eğitimi almış şeflerin genellikle daha sistematik bir liderlik anlayışına sahip olduklarını ve çalışanlarına mesleki gelişim fırsatları sunduklarını göstermektedir. Ayrıca gastronomi eğitimi almış şeflerin ekip içi iletişimde daha yapılandırılmış bir yaklaşım sergilediklerini ve çalışanlarına mentorluk yapma konusunda daha proaktif davrandıklarını ortaya koymaktadır. Bunun aksine, alaylı şeflerin ise genellikle pratik bilgi ve deneyim odaklı bir yönetim tarzını benimsedikleri ancak bazen çalışanların bireysel kariyer hedeflerine yeterince odaklanamadıkları gözlemlenmiştir. Bu farklılıkların çalışanların kariyer devamlılığı ve ekip içi bağlılık üzerinde doğrudan etkili olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Gastronomi eğitimi, Alaylı şefler, Kariyer devamlılığı, Mutfak çalışanları

SUMMARY

This study aims to thoroughly examine the effects of chefs with gastronomy education and self-taught chefs on the career continuity of kitchen staff. The gastronomy sector has a dynamic structure that affects employees' job motivation and career goals due to constant change and high performance expectations. Chefs' professional backgrounds, educational levels, and behaviors play a significant role in kitchen staff's job satisfaction, professional commitment, and long-term career goals. In this context, the study aims to evaluate chefs with formal culinary education and self-taught chefs who have gained knowledge and skills through professional experience from various perspectives. Within the scope of the research, semi-structured interviews were conducted as part of the data collection process, and the data obtained were analyzed. Qualitative data analyses focused on the individual experiences of employees and the effects of chefs' educational backgrounds on team dynamics. The research findings show that chefs who have received gastronomy education generally have a more systematic understanding of leadership and offer their employees professional development opportunities. Additionally, it reveals that chefs with culinary education exhibit a more structured approach to internal team communication and are more proactive in mentoring their employees. In contrast, chefs without formal education typically adopt a management style focused on practical knowledge and experience but sometimes fail to adequately focus on employees' individual career goals. These differences can be said to have a direct impact on employees' career continuity and team cohesion.

Keywords: Gastronomy education; Self-taught chefs; Career continuity; Kitchen staff

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
SUMMARY	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
ÖNSÖZ	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GASTRONOMİ KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

1.1. Gastronomi Kavramı.....	3
1.2. Gastronominin Tarihsel Gelişimi.....	4
1.2.1. Tarih Öncesi Çağlar (Antik Çağ)	5
1.2.2. Tarihi Çağlar (İlk Çağ)	6
1.2.2.1. Sümerler.....	6
1.2.2.2. Mısır Uygarlığı	6
1.2.2.3. Yunan Uygarlığı	7
1.2.2.4. Roma İmparatorluğu	8
1.2.2.5. Bizans İmparatorluğu.....	9
1.2.2.6. Orta Çağ.....	10
1.2.2.7. Yeni Çağ	11
1.2.2.8. Yakın Çağ	12
1.2.2.9. Türk Mutfağının Tarihsel Gelişimi.....	13
1.3. Gastronomi Eğitimi.....	14
1.3.1. Türkiye’de Gastronomi Eğitimi	15
1.3.2. Türkiye’de Orta Öğretim Düzeyinde Yiyecek – İçecek Eğitimi.....	16
1.3.3. Türkiye’de Ön Lisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi	18
1.3.4. Türkiye’de Lisans Düzeyinde Gastronomi Eğitimi.....	21
1.3.5. Türkiye’de Lisans Üstü Düzeyinde Gastronomi Eğitimi	24
1.3.6. Türkiye’de Devlet ve Özel Öğretim Düzeyinde Aşçılık Eğitimi	26
1.3.6.1. Halk Eğitim Merkezlerinde Aşçılık Eğitimi.....	26
1.3.6.2. MSA (Mutfak Sanatları Akademisi).....	27
1.3.6.3. EKS Mutfak Akademisi.....	28
1.3.6.4. MYK Gastro Arena	28
1.3.6.5. Chef’s Table Mutfak Akademisi	28

1.3.6.6. Foodrum.....	29
1.3.6.7. USLA.....	30
1.3.6.8. İSMEK.....	30
1.3.6.9. Gastroakademi	32
1.4. Dünyada Gastronomi Eğitimi	33
1.4.1. Le Cordon Blue.....	34
1.4.2. CIA (The Cullinary Institute of America)	34

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

2.1. Kariyer Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	35
2.2. Kariyer Seçimi ve Gelişimi.....	36
2.2.1. Super'ın Gelişimsel Kariyer Teorisi.....	36
2.2.1.1. Keşif.....	36
2.2.1.2. Kurma (Başlangıç).....	37
2.2.1.3. Kariyer Ortası	37
2.2.1.4. Kariyer Sonu.....	38
2.2.1.5. Emeklilik.....	38
2.2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi.....	38
2.2.2.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Modelleri	38
2.2.3. Kariyer İnşa Teorisi (Career Construction Theory)	39
2.3. Kariyer Devamlılığı	40
2.3.1. Kariyer Devamlılığını Etkileyen Faktörler.....	41
2.3.2. Kariyer Devamlılığını Etkileyen Stratejiler	42
2.4. Gastronomide Kariyer Basamakları.....	43
2.4.1. Executive Chef	43
2.4.2. Sous Chef	44
2.4.3. Chef de Partie	44
2.4.4. Demi Chef	45
2.4.5. Commis ve Stajer	45
2.5. Gastronomi Alanında Kariyer Sorunları	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Problemi.....	47
3.2. Araştırmanın Amacı.....	48
3.3. Araştırmanın Önemi.....	48
3.4. Araştırmanın Yöntemi	49
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	49

3.6. Veri Toplama Süreci	50
3.7. Veri Analizi.....	51

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Kariyere İlişkin Görüşler	53
4.1.1. Kariyere Başlama Sebeplerine İlişkin Görüşler	56
4.1.2. Kariyer Devamlılığına Etki Eden Faktörlere İlişkin Görüşler	58
4.1.3. Kariyer Planlarını Etkileyen Unsurlara İlişkin Görüşler	60
4.1.4. Başlangıçta Kariyer Planına İlişkin Görüşler	63
4.1.5. Şimdiki Kariyer Planına İlişkin Görüşler	64
4.2. Şefe ve Çalışan Üzerindeki Etkisine İlişkin Görüşler.....	73
4.2.1. Şefin Eğitim Durumu	76
4.2.2. Şefin Genel Tutumuna İlişkin Görüşler	77
4.2.3. Şefin Kariyer Gelişiminde Olumlu/Olumsuz Etkilerine İlişkin Görüşler	80
4.2.4. Şefin Eğitim Durumunun Çalışan Üzerindeki Etkisine İlişkin Görüşler	83
4.2.5. Kariyerine Katkı Sağlayan Şef Tipine İlişkin Görüşler	85
4.2.6. Gelecekte Çalışılmak İstenen Şef Profiline İlişkin Görüşler	88
SONUÇ VE ÖNERİLER	97
KAYNAKÇA.....	107

KISALTMALAR

TDK	: Türk Dil Kurumu
M.Ö	: Milattan Önce
M.S	: Milattan Sonra
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
AKTS	: Avrupa Kredi Transfer Sistemi
MYO	: Meslek Yüksekokulu
KKTC	: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
MSA	: Mutfak Sanatları Akademisi
EKS	: Eyüp Kemal Sevinç
MYK	: Mehmet Yalçın Kaya
USLA	: Uluslararası Servis ve Lezzet Akademisi
İSMEK	: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları
CIA	: The Culinary Institute of America
SBKT	: Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Türkiye’de ortaöğretim düzeyinde yiyecek-içecek eğitimi bulunan okullar	17
Tablo 2. Türkiye’de ön lisans düzeyinde aşçılık eğitimi veren devlet üniversiteleri .	19
Tablo 3. Türkiye’de ön lisans düzeyinde aşçılık eğitimi veren vakıf üniversiteleri ..	20
Tablo 4. Türkiye’de lisans düzeyinde gastronomi eğitimi veren vakıf üniversiteleri	22
Tablo 5. Türkiye’de lisans düzeyinde gastronomi eğitimi veren devlet üniversiteleri	23
Tablo 6. Türkiye’de lisansüstü düzeyinde gastronomi eğitimi veren vakıf üniversiteleri	24
Tablo 7. Türkiye’de lisansüstü düzeyinde gastronomi eğitimi veren devlet üniversiteleri	25
Tablo 8. Türkiye’de profesyonel mutfak eğitimi veren kurumlar	26
Tablo 9. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı msa....	27
Tablo 10. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı eks mutfak akademi.....	28
Tablo 11. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı chef’s table mutfak akademi	29
Tablo 12. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı foodrum	29
Tablo 13. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı usla..	30
Tablo 14. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı İstanbul büyükşehir belediyesi sanat ve meslek eğitimi kursları (İSMEK).....	31
Tablo 15. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı gastroakademi	32
Tablo 16. Katılımcıların demografik özellikleri.....	52

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Tarih öncesi ve tarihi çağların sınıflandırılması	4
Şekil 2. Temalar gösterimi.....	53
Şekil 3. Kariyere ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod modeli	54
Şekil 4. Kariyere ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod modeli	54
Şekil 5. Kariyere ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod modeli	55
Şekil 6. Kariyere ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod modeli	55
Şekil 7. Kariyere ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod modeli	56
Şekil 8. Katılımcıların cinsiyetine göre kariyere ilişkin görüşler	69
Şekil 9. Katılımcıların eğitim durumuna göre kariyere ilişkin görüşler	70
Şekil 10. Katılımcıların görev tanımına göre kariyere ilişkin görüşler	71
Şekil 11. Katılımcılara göre kariyere ilişkin görüşler.....	72
Şekil 12. Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi	73
Şekil 13 Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi	73
Şekil 14. Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi	74
Şekil 15. Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi	74
Şekil 16. Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi	75
Şekil 17. Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi	75
Şekil 18. Katılımcıların mutfaktaki görev tanımına göre şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler	93
Şekil 19. Katılımcılara göre şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler	94
Şekil 20. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen kod bulutu	95
Şekil 21. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen kod haritası.....	96

ÖNSÖZ

Gastronomi eğitimi almış ve alaylı şeflerin mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığına etkisi adlı bu çalışmada yüksek lisans tez çalışmam boyunca benden hiçbir şekilde yardım ve desteğini esirgemeyen sevgili hocam ve danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Ramazan İNAN hocama sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimi sürecimde emeği gecen başta bölüm başkanımız Dr. Öğr. Üyesi Nevruz Berna TATLISU ve diğer hocalarıma da sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Bu hayattaki en büyük dayanağım sevgili annem Gönül Türkmen ve çok sevdiğim beni büyüten sevgili anneannem Fatma Türkmen'e sevgi ve saygımı bir borç bilirim bu çalışmamı onlara armağan ederim

GİRİŞ

Gastronomi sektörü, globalleşme, teknolojik gelişmeler ve artan müşteri beklentileri ile birlikte hızla değişen bir yapıya sahiptir. Bu değişim, yalnızca tüketici davranışlarını değil, aynı zamanda sektörde çalışan profesyonellerin iş yapış biçimlerini ve kariyer hedeflerini de etkilemektedir. Özellikle mutfak departmanı sektördeki bu dönüşümün en yoğun hissedildiği alanlardan biridir. Şefler, yalnızca yemeklerin hazırlanmasından sorumlu liderler değil, aynı zamanda ekiplerini yönlendiren, çalışanlarının mesleki gelişimlerini etkileyen ve işletmenin sürdürülebilir başarısında kritik rol oynayan yöneticilerdir. Bu nedenle şeflerin çalışanlarına destekleri ve profesyonel geçmişleri, mutfak ekiplerinin motivasyonu, iş tatmini ve kariyer devamlılığı üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Şeflerin gastronomi eğitimi almış olmaları ya da alaylı olarak mesleğe adım atmaları, mutfak ortamındaki iletişim ve ekip dinamiklerini şekillendiren önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Gastronomi eğitimi almış şefler, genellikle akademik bilgi birikimi ve sistematik bir yaklaşımla hareket ederken, alaylı şefler deneyim temelli bir liderlik anlayışını benimseyerek pratik çözümler sunmaktadır. Her iki yaklaşımın da avantaj ve dezavantajları bulunmakta ve bu durum, mutfak çalışanlarının mesleki bağlılıkları ve kariyer devamlılıkları üzerinde farklı etkiler yaratmaktadır. Sonuçlar, sektörde şeflerin kariyer basamaklarını tırmanırken karşılaştıkları en büyük engellerin deneyim eksikliği, yoğun rekabet ve işletme beklentilerindeki farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur.

Bu çalışmada gastronomi eğitimi almış şefler ile alaylı şeflerin mutfak çalışanları üzerindeki etkileri ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Çalışmanın temel amacı, şeflerin eğitim geçmişlerinin ve çalışanlara desteklerinin mutfak çalışanlarının kariyer planlamaları ortaya koymaktır. Bu doğrultuda, literatürdeki mevcut bilgiler ışığında sektörel bir analiz yapılmış ve İstanbul ilinde çeşitli konaklama işletmelerinde çalışan mutfak personeline yönelik saha çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın temel çerçevesi çizildikten sonra, bu çalışmanın sektöre ve literatüre olan katkıları ele alınmaktadır. Gastronomi sektöründe eğitim faktörlerinin incelenmesi, sektördeki iş gücü planlaması ve kariyer yönetimi gibi konularda yol gösterici olmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, çalışmanın literatürdeki boşlukları doldurması ve uygulayıcılar için rehber niteliğinde olması hedeflenmiştir;

- Gastronomi eğitimi almış şeflerin mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığı üzerinde nasıl bir etki yaratmaktadır?

- Alaylı şefler mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığı üzerinde nasıl bir etki yaratmaktadır?

Genel olarak çalışmanın amacı gastronomi şeflerin mutfak çalışanlarının kariyer planlamaları üzerindeki etkileri analiz etmek ve sektöre yönelik somut öneriler geliştirmektir. Ayrıca gastronomi eğitiminin sektördeki profesyonel gelişim üzerindeki önemi vurgulanarak gastronomi eğitimi veren kurumlara yönelik öneriler sunmaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

GASTRONOMİ KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

1.1. Gastronomi Kavramı

Gastronomi kelimesi birden fazla tanımla açıklanabilmektedir. Bunlar; etimolojik olarak Yunancada mide anlamına gelen Gastros ve kanun anlamına gelen Gnomos sözcüklerinden meydana geldiği bilinmektedir (Aycı, 2022). Türk Dil Kurumu (TDK) Gastronomi kelimesini iki farklı tanımla açıklamaktadır. Birinci tanımda gerek yiyecek içecek yapma yöntemlerine gerek yemek pişirme tekniklerine ilişkin bilgilerin tümü olarak tanımlanmaktadır. İkinci tanımda ise sağlığa uygun, iyi düzenlenmiş, hoş ve lezzetli mutfak yeme düzeni ve sistemi olarak açıklanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2025).

Gastronomi Antik Yunan ve Antik Roma'ya kadar uzanabilen uzun ve çeşitli bir tarihe sahiptir. Mevcut bilgiler ışığında gastronomi kavramı ilk olarak Antik Yunan'da Archestratus tarafından Akdeniz bölgesinde yiyecek ve şarap rehberini temsil eden bir kitapta kullanılmıştır. Söz konusu kitap günümüze kadar ne yazık ki ulaşamamış; atıf niteliğinde ikincil belgeler dışında kendisinden geriye hiçbir şey kalmamıştır (Demir ve Girgin, 2023). Gastronomi hakkında yazılmış ilk kitaplardan biri olan “Physiologie Du Gout Ou Meditations De Gastronomie Transcendante” (Lezzetin fizyolojisi ya da yüce mutfak üzerine düşünceler)'de Jean Anthelme Brillat – Savarin gastronomiyi insan beslenmesiyle ilişkili her şey hakkında açıklamalı bilgi olarak tanımlamaktadır (Sezen, 2018).

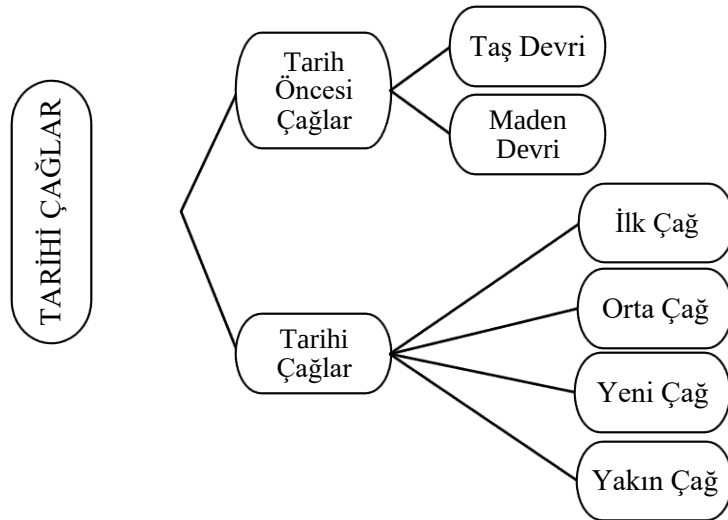
Gastronomi kavramına geniş bir çerçeveden bakıldığında insanoğlunun yaşamını etkileyen birçok bilim dalından yararlanmaktadır. Çeşitli kaynaklarda Gastronomi yeme içme sanatı olarak açıklansa da biyoloji, kimya, tarih, psikoloji, tarım, tıp gibi birden fazla diğer bilim dalları ile bağlantılıdır (Aydemir ve Buyruk, 2018). Kısacası gastronomi yiyecek ve içecek ile ilgili kullanılan malzemelerin nasıl kullanılması gerektiğini anlatan farklı mutfak kültürleri arasındaki benzerlik ve farklılığı ortaya koyan, bir yemekten alınan tadı doruk noktasına çıkarmaya ve tarih, kültür ve yemeği bir arada sunmaya çalışan bir bilim dalıdır (Küçükömrürler, Sezgin ve Sircan, 2018).

1.2. Gastronominin Tarihsel Gelişimi

Gastronominin tarihsel gelişimi 8 önemli devrimle şekillenmiştir. Bunlar;

- Pişirmenin icadı
- Yemek yeme eylemini sosyal bir olgu olarak ritüel haline getirilmesi
- Hayvanların evcilleştirilmesi
- Tarımın başlaması
- Yemeğin sosyal farklılaşmanın bir aracı olma süreci
- Besinlerin uzak mesafeye taşınmasıyla oluşan kültürel alışverişten doğan etkileşim ve değişim süreci
- Amerika'nın keşfiyle başlayan ekolojik devrim
- 19. Yüzyılda başlayan ve halen devam eden besinlerin endüstriyel olarak işlenmesi süreci

Tarih boyunca yaşanan bu gelişmeler ışığında gastronomi uzun bir yol alarak geçmişten bugüne ulaşmıştır (Aldemir ve Işkın, 2021). Tablo 1’de tarihsel dönemler ana hatlarıyla tablo haline getirilmiştir. Tabloya göre tarih “tarih öncesi çağlar ve tarih çağları” olmak üzere iki temel kategoriye ayrılmaktadır. Bu tablo tarihsel sürecin temel bir sınıflandırmasını sunmaktadır.



Şekil 1. Tarih öncesi ve tarihi çağların sınıflandırılması

Kaynak: Aktın, K., & Karaçalı Taze, H. (2023). Sosyal Bilgiler Ders Kitaplarında Tarih Şeritleri. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24(3), 1571-16

1.2.1. Tarih Öncesi Çağlar (Antik Çağ)

Antik çağ insanlık tarihinin başlangıcından başlayıp yazının bulunması ile sona eren tarih öncesi çağdır. İlk insanlar bu dönemde mağaralarda göçebe bir hayat sürmüştür. Bu nedenle deneme yanılma yöntemi veya diğer hayvanları gözlem yolu ile insanlar gıda serüvenine toplayıcılık ile başlamıştır (Gürsoy, 2004a). Zamanla tecrübe kazanan ilk insanlar, tecrübeleri ile zararlı olmayan gıdalar ile yemek çeşitliliğini arttırmıştır (Akın, Gültekin ve Özkoçak, 2015). İlk insanlar hayvansal gıdaya ise leş yiyicilik ile başlamıştır. Madenlerin ve taşların kullanılmasıyla hayvanları parçalama ve tüketme başlamıştır. İlk insanlar o zamanki yaşam şartlarına uyum sağlamıştır bu uyum mide kısmında da görülmüştür. Günümüz şartlarındaki bozuk sayılabilecek tüketemeyeceğimiz ürünleri leş yiyicilik döneminde tüketmiştir (Freedman, 2007). Mağara duvarlarına çizilmiş olan avcılık resimleri incelendiğinde ilk insanlar yiyecek bulma uğruna korku duygularına rağmen açlık duygusu ölüm korkusundan daha kuvvetli olması sebebiyle canlarını tehlikeye atarak hayvanları avlamaya çalışmıştır. (Gürsoy, 2013b).

Ateşin bulunması ilk insanlara vahşi hayvanlardan korunma, ısınma, aydınlanma gibi konularda yardımcı olmuş yaşamı kolaylaştırmıştır. Ayrıca ateşle birlikte yiyecekler pişirilmeye başlanmıştır. İnsanoğlu çiğ olarak yenilemeyecek, çiğken zehirli ya da hazmı güç olan yiyecekleri pişirerek kendisine daha elverişli kılmanın yolunu bulmuştur. İlk insanlar eti pişirmek için farklı yöntemler kullanmıştır. Bunlar ateşin içinde kızarma (közleme), taşın ısınması sonucu taş üzerinde pişirmedir (tandır) (Tez, 2012).

İlk insanlar tarımı öğrenmesi ile yerleşik hayata geçiş başlamıştır ve insanların tarım yaparak ürün yetiştirdiği ilk bölgeler Dicle ve Fırat ırmaklarının vadileri (Mezopotamya) Nil vadisi, Çin'de Huangho nehri ve Hindistan'daki İndus nehir olmuştur. Anadolu'da bilinen en eski yerleşim yeri ise Çayönüdür. Diyarbakır ilindeki Çayönü Höyüğü'nde ele geçen buluntulardan, insanların Milattan Önce (M.Ö) 7250-6750 dolaylarında bu bölgeye yerleştikleri; tarım yaptıkları ve hayvanları evcilleştirdikleri anlaşılmıştır (Maviş, 2008). Bitkilerin evcilleştirilmesinden sonra insan, özellikle topluca dolaşan ve güdülmeye yatkın olan keçi, koyun ve domuz gibi hayvanları ehlileştirmeye başlamıştır (Akın, 2014).

1.2.2. Tarihi Çağlar (İlk Çağ)

İlk çağ, Sümerler tarafından yazının icat edilmesiyle başlayıp milattan sonra (M.S) 476 yılında Batı Roma İmparatorluğu'nun yıkılması ile sona eren bir dönemdir. Bu süreçte göçebe hayat sona ermiş, tarım ve hayvancılığın yaygınlaşmasıyla birlikte Mezopotamya uygarlıkları ortaya çıkmıştır (Bahçe, 2019).

1.2.2.1. Sümerler

Sümerler günümüzden 4000-6000 yıl önce aşığı Mezopotamya'da yaşamış olan bir medeniyettir. Kazılarda bulunmuş olan tabletler Sümerler ve yiyecek ve içecek tarihi hakkında fikir kazanmamıza imkan sağlamaktadır (Gürsoy, 2013b). Sümerler M.Ö 3100 yılında yazıyı icat etmiştir, yazının icadı ile tabletlere yemek alanındaki ilk kaynağı bırakmıştır. Bu zaman diliminden 2000 yıl sonra Babiller ilk yemek tariflerini tabletlere yazmıştır (Işın, 2020).

Sümerliler tarım alanında tahıllardan buğday, arpa ve darı baklagillerden mercimek ve nohut yetiştirmiştir. Hayvancılık alanında keçi, koyun, köpek, domuz, tavuk, sığır gibi hayvanları evcilleştirdikleri görülür. Ayrıca balıkçılık alanında da gelişme göstermişlerdir. Evcilleştirmiş oldukları hayvanları günlük işlerde kullanmıştır ve yaşlanan ya da güçten düşen hayvanlar ise tüketilmiştir (Gürsoy, 2013b).

Sümerler döneminde ekmek ve bira önemli yere sahiptir. Paranın icadından önce çalışan işçilerin ücretini ekmek ile ödemişlerdir, ayrıca ekmek adak olarak da kullanılmıştır. Halk temiz su ihtiyacını ise tahıldan ürettikleri bira ile gidermiştir. Günümüzden farklı olarak bira kamış ile tüketilmiştir. Zamanla toprağın verimsizleşmesi tahıl üretimini azaltmış, bunun sonucunda biranın yerini şarap almıştır. (Tez, 2012). Sümerler döneminde liman bölgelerinde, bira içmek için kurulmuş restoran tarzı içki evleri bulunmaktaydı. Bu mekanlar kadınlar tarafından işletilmekteydi ve bu işletme geleneği anadan kıza aktarılarak devam etmiştir (Gürsoy, 2013b).

1.2.2.2. Mısır Uygarlığı

Eski Mısır Uygarlığı, M.Ö. 3050 yılında başlayıp, M.Ö. 332 yılında Büyük İskender'in bölgeyi fethetmesine kadar varlığını sürdürmüştür En parlak dönemi, M.Ö 1549-1069 yılları arasındadır. Ülkenin, zengin ve güçlü bir devlet olmasının en büyük

nedeni, Nil nehri boyunca bulunan bereketli topraklardır (Işın, 2020). Mısırlılar, Sümerlerden aldıkları bazlama biçimindeki mayasız ekmeği geliştirmiştir. Hamura bira mayası katarak mayalandırma işlemi yapmışlardır. Bu teknik ekmeğin kabarak daha hafif ve kolay sindirilir biçimde pişmesini sağlar. Günümüzde tükettiğimiz ekmeğin temelini Mısırlılara borçluyuz (Gürsoy, 2013b).

Mısır uygarlığında eski mezarlarda yapılan arkeolojik çalışmalar incelendiğinde bizlere biranın önemini anlamamıza yardımcı olmuştur. Bira üretimini Mısır uygarlığı Babiller tarafından öğrenmiştir. Bu içecek Mısır uygarlığında ulusal içecek olarak kabul edilmiştir. Biranın şaraptan ucuz olması sebebiyle yoksul halk tarafından fazla tüketilmiştir. Ulusal içecek olması ve tüketimi fazla olması bira üretimini önemli bir konu haline getirmiştir bu sebeple bira üreten kişilerin Mısır Uygarlığında savaşımlardan muaf tutulmuştur (Tez, 2012).

Yemeklerinde çeşitli ot ve baharat kullanan Mısır Uygarlığından modern mutfak kültürü de etkilenmiştir. Bu kadar çeşitli baharat ve ot kültürüne sahip olan halk için geliştirmiş oldukları damak zevkleri sebebi ile ilk gurmeler denilebilir. Tarihteki ilk iş yemeğini de Mısırlıların verdiği kabul edilmektedir. Buna ilaveten Mısırlılar piramit çalışanlarına ekmek ve bira gibi ürünleri çalışma ücreti olarak vermiştir (Şahin, 2021; Gürsoy, 2004a).

1.2.2.3. Yunan Uygarlığı

Yunan uygarlığı M.Ö 5 yüzyılda Batı Anadolu'dan Güney İtalya'ya kadar uzanan bölgede çok sayıda şehir devletlerinin bir araya gelmesiyle biçimlenmiştir (Acar 2020). Tarım için elverişli topraklara sahip olmayan Yunan uygarlığı çözümü Ege ve Karadeniz sahillerinde koloniler kurarak bulmuştur. Bu kolonileşme faaliyeti, balıkçılığın gelişmesine de zemin hazırlamıştır. Elin pahalı bir gıda olması nedeniyle genellikle tanrılara kurban sunulan özel törenlerde tüketilmiştir. Yunan uygarlığı konumu gereği birçok medeniyetle etkileşime girerek yemek kültürünü zenginleştirmiştir; bu etkileşimlerin en belirginlerinden biri Mısır uygarlığı ile olmuştur (Aldemir ve Işkın, 2021). İki uygarlık arasındaki ticaret ve kültür etkileşimi sonucunda Yunan uygarlığında ekmek ve şarap ürünlerinde gelişme devam etmiştir. Günümüzdeki açık büfe kültürünün kökenleri, Antik Yunan'a dayanan bir mirastır. Davetlerde yemeklerin tek bir masa üzerinde sunulması, konuklara diledikleri yiyeceği seçme ve istedikleri yerde tüketme esnekliği tanımıştır (Gürsoy, 2013b).

Fakir insanların sofralarında arpa ekmeği, meşe palamudu, incir, zeytin, mercimek, peynir, soğan sarımsak, mantar ve yabani otlarla yetinirken, zengin insanların sofralarında ise çok çeşitli balık ve deniz ürünleri, incir kuşu, çeşitli sebzeler, çiçek yumruları, tavuk, bol et ve sakatat, meyveler, ballı tatlılar görülmüştür (Işın, 2020).

Antik Atina'da M.Ö 5. yüzyılda zenginlerin evleri harem ve selamlık olarak ikiye ayrılmıştır; aile dışında yabancı var ise, erkekler ve kadınlar ayrı odalarda yemek yeme kültürüne sahiptir. Kadınların tükettikleri yemekler erkeklerin yedikleri yemeklerden farklı olmuştur. Kadınlar genellikle nohut çorbası ve şarap içer, ekmek arpadan yapılmış poğaça ya da kek tüketmişler. Erkekler ise şarapla birlikte et, sarımsaklı karışımlar, soğan zeytin, tuzlanmış balık ve baklagil çorbası tüketmiştir. (Gürsoy, 2013b).

1.2.2.4. Roma İmparatorluğu

Antik Roma M.Ö. 509 yılında bir cumhuriyet olarak kurulmuştur. M.Ö. 27 yılında Jül Sezar'ın oğlu Octavianus'un iktidara gelmesiyle imparatorluk sistemine geçilmiştir. Roma İmparatorluğu, M.S. 2. yüzyıla kadar sınırlarını İngiltere'den Mısır'a, İspanya'dan Irak'a kadar genişletmiştir. Ancak 3. yüzyıldan itibaren yaşanan iç krizler ve savaşlar nedeniyle imparatorluk toprak kaybetmeye ve gücünü yitirmeye başlamıştır. 284 yılında ise yönetim, Batı ve Doğu Roma olmak üzere iki ayrı bölgeye ayrılmıştır (Işın, 2020).

Roma İmparatorluğu Antik Yunan mutfağının mirasını devralmıştır. Romalılar kazandığı toprakların yemek kültürlerini kendi topraklarına götürerek mutfak kültürünün gelişmesini sağlamıştır. Bu gelişmenin en büyük mimarları kazandığı topraklardan getirmiş oldukları aşçılardır. Yunan mutfağını ileri taşıyan Roma uygarlığı yemekleri koruma, depolama, konularında da kendilerini geliştirmiştir (Albustanlıoğlu ve Güleç, 2020). Gıda çeşitliliği en fazla Roma İmparatorluğu döneminde gelişme göstermiştir. Bunun sebebi ticaretin artmasıyla tarımda bilimsel üretime geçiş yapılmasıdır. Hayvansal gıda tüketimi için ise hayvan çiftlikleri bu dönemde kurulmuştur. Roma imparatorluğu mutfak kültüründe bitkisel gıda önemli bir yere sahiptir. Et tüketimi ise festival gibi özel günlerde fazla olmuştur (Gökdemir, 2009).

Roma İmparatorluğu döneminde kutlamalar önemli bir yere sahiptir. Başarılarından sonra yapılan kutlama yemekleri kimi zaman birkaç gün sürmüştür. Bu da Roma İmparatorluğunun elindeki gıda malzemelerinin azalmasına neden olurken zaman zamanda İmparatorluğu iflas eşiğine getirmiştir (Gürsoy, 2013b). Hatta bunu israf noktasına kadar taşıdıklarını, yaptırmış oldukları kusma odalarında anlaşılmaktadır. Kusma odalarının (Vomitoria) uzun süren yemek şölenlerinde sonraki yemeğe midede yer açabilmek için yaptırılmış olduğu tahmin edilmekle birlikte bunu genel bir uygulama olduğunu söylemek mümkün değildir (Ömür, 2019). Bu dönemin bir özelliği de ilk yemek kitabının yazılmış olmasıdır. Apicius'un yazmış olduğu bu kitap hala günümüzde bazı restoranlarda kullanılmaya devam etmektedir. Apicius'un verdiği bir ziyafette iflas etmesi ve bunun üzerine intihar etmesi Roma imparatorluğu döneminde ziyafetin ne kadar önemli olduğunu ve ne kadar maliyetli olduğunu göstergesidir (Aldemir ve Işkın, 2021).

Roma İmparatorluğunda aşçılar çoğunlukla Yunanistan'dan getirilen erkek köleler arasından seçilmekteydi. Bu köleler zengin insanların evlerindeki mutfaklarda çalışırken, fakir insanların evlerinde mutfak olmaması sebebiyle sokak yemek kültürü ortaya çıkmıştır. Roma İmparatorluğunda çöküşün başlamasıyla köle aşçılar sahipleri tarafından hediye ve statü kazanmaya başlamıştır. Bu hediye ve statüler ile erkek köle aşçılar özgürlük kazanmıştır (Aksoy, Canbolat ve İflazoğlu, 2016; Gürsoy, 2013b).

1.2.2.5. Bizans İmparatorluğu

Roma İmparatorluğu, başkentin M.S. 330'da Konstantinopolis'e taşınmasıyla köklü bir dönüşüm sürecine girmiştir. İmparatorluğun 395'te Doğu ve Batı olarak iki idari merkeze ayrılması ve Hristiyanlığın resmî statü kazanması bu dönemin temel dinamiklerindendir. Özellikle 5. yüzyılda yoğunlaşan barbar saldırıları ve göç hareketleri, Batı Roma İmparatorluğu'nu 476'da son imparatorun tahttan çekilmesiyle sonuçlanmıştır. Batı'daki bu çöküşün ardından Doğu Roma İmparatorluğu (Bizans), ön plana çıkmıştır (Dilek, 2017). Bu dönemde Avrupa'da günde 2 öğün yemek tüketilir iken Bizans imparatorluğunda ise günde 3 öğün yemek tüketilmiştir (Gürsoy, 2013b). Kahvaltı (ieantaculum) olarak bir gün önceden kalan peynir, zeytin ve ekmek tüketilir, öğle yemeği (prandium) genellikle sokak satıcılarından satın alınılırdı. Akşam yemeği sadece aile bireylerinden oluşuyor ise (cena), misafir ağırlama olur ise (convivium)

olarak adlandırılmaktadır. Akşam yemeğinde misafir ağırlamada mezeler, tatlılar olarak daha ayrıntılı bir sofra kurulurdu (Dilek, 2017).

Bizans imparatorluğunda ziyafet sofralarında kanepelere uzanarak yemek tüketilmiştir. Yemeğe başlamadan ibrik ve leğen yardımıyla eller yıkanıp daha sonrasında elleri güzel koksun diye parfüm sürülmektedir. Konuklar sofrada ortaya konulan tek tabaktan yemek yemişlerdir ve her konuğun önüne ekmek çeşitleri, şaraplar ise sulandırılarak misafirlerin önüne konulurdu. Yemek yenirken konukları müzik ve pantomim gösterileri ile eğlendirme anlayışı hakimdir (Işın, 2018).

1.2.2.6. Orta Çağ

Orta Çağ Batı Roma İmparatorluğu'nun yıkılmasıyla başlayan Avrupa'da yaşanan Rönesans hareketleri ile son bulan bin yıllık dönemi kapsamaktadır (Koştu, 2019). Bu dönemde insanlar arasında toplumsal sınıf farklılıkları ortaya çıkmıştır. Bu sınıflar; köylü, asker, din adamları olarak üç ayrı sınıfa ayrılmaktadır. Bu toplumsal sınıf farklılıkları mutfak alanına da etki etmiştir. Sınıf farklılıklarına göre tüketilecek gıda ve tüketilecek miktar kuralları ile belirlenmiştir (Üner, 2023). Örneğin asillerin yiyeceği et olur iken halkın temel yiyeceği sebze ve baklagil olmuştur. 10. Yüzyıla kadar herkes avlanma hakkına sahip iken, bu dönemden sonra kral ve asiller ormanlık arazilere sahip çıkarak halkın avlanmasını yasaklamış ve ölüme kadar varabilen ağır cezalar getirmişlerdir (Işın, 2020).

M.S. 950 ile 1300 yılları arasında süren refah döneminin ardından, yaklaşık altı yüzyıl boyunca süren küçük bir buzul çağı yaşanmıştır. Bu dönemde Avrupa'da pek çok kişi, yiyecek bulabilmek amacıyla sürekli yer değiştirmiştir, hatta bazı kaynaklarda, açlık nedeniyle insan yamyamlığına dair vakalara rastlandığı belirtilmiştir. Kıtık ve beraberinde getirdiği hastalıklar, Avrupa toplumunu önemli biçimde etkilemiştir (Aksoy, Canbolat ve İflazoğlu, 2016). 1348 yılında kara ölüm olarak bilinen veba salgını ile dünya nüfusunun 1/3'ünde azalma görülmüştür. İnsan nüfusu azalması ile tarımda da üretim azalmıştır. Asil toprak sahipleri servet kaybı yaşarken toprak sahibi olmayan halk için fırsat yaşanmıştır. Asillerin çalıştıracak iş gücüne sahip olmaması halkın taleplerini asillerden alabilme imkanı sağlamıştır. Halkın bu imkanı elde etmesi ile halk zenginleşerek orta sınıfın ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu süreç içerisinde orta sınıfın et tüketiminde ve beslenmesinde iyileşme yaşamıştır (Üner, 2023).

Şöminenin buluşuna kadar Orta Çağ döneminde ocaklar evin içerisinde kullanılmıştır. Evin içindeki ocaklardan yemek pişirme, aydınlanma ve ısınma gibi birden farklı amaç ile faydalanılmıştır (Tez, 2012). Şöminenin buluşundan sonra yangın riskinden dolayı fırınlar, bira imalathaneleri, kümes hayvanlarının yolunduğu haşlama daireleri ve bulaşikhaneler de ana binalardan ayrılmıştır (Akdeniz, 2019). Bu dönemde kıtlıktan dolayı mutfaklarda yemek malzemesi sıkıntısı yaşanmasına karşın, orta çağ köleleri aşçı olarak görev almıştır (Aktaş ve Özdemir, 2012). Rönesans kelimesinin anlamı yeniden doğumdur ve Antik kültürün bilim, sanat, edebiyat, mimari ve hatta politika alanında yeniden hayat bulmasını ifade eder. Orta çağ döneminin sonlarında İtalya, Doğu ve Avrupa arasında ticarete köprü görevi görmüştür. Doğu'dan gelen lüks eşyalar ve baharatlar İtalya'ya maddi ve kültürel zenginlik kazandırmıştır ve bu zenginlik İtalya'yı Rönesans öncüsü yapmıştır (Üner, 2023). Bu dönemde gelişen ticaret aynı zamanda mutfağında gelişmesine katkı sağlamıştır. Özellikle uzak doğudan gelen baharat ve kuru gıdalar yemeklerin zenginleşmesini sağlamıştır. Örneğin koruma yöntemi olarak kullanılan tuzlama işlemi etin fazla tuzlu olmasına neden olur iken gelişen yeni mutfak teknikleri ve malzemeler sayesinde et marinasyon edilerek gıdada zenginleşme sağlanmıştır. Rönesans döneminde aşçıların önemi artmıştır bu önem ile beraber aşçılar çok yüksek maaşlar ve sosyal statü kazanmaya başlamıştır (Gürsoy, 2013b).

1.2.2.7. Yeni Çağ

Yeni çağ 1453 yılında İstanbul'un fethiyle başlayıp 1789 yılında Fransız ihtilali ile son bulan dönemdir. Bu dönemde Orta çağ dönemine kıyasla gastronomi alanında yazılan kitaplarda büyük artış görülmüş ve bu kitaplar gastronominin temelini oluşturmuştur. Ünlü şeflerin yazdığı kitaplar soylu sınıfa ait olan rafine mutfağın diğer sınıflara da yayılmasını sağlamıştır (Üner, 2023). 17.Yüzyılda Fransız mutfağı değişime uğrayarak bugünün mutfak özelliklerini taşımaya başlamıştır ve bu değişimde Kuzey İtalya'nın etkisinin de olduğu düşünülmektedir. Bu etkide önemli rol oynayan kişi 1533 yılında veliaht ikinci prens Henri'yle evlenerek Fransa'ya giden Catherine de Medici ve yanında eşlik eden İtalyan aşçılardır. Gerçekleştirilen bu evlilik ile gelen aşçılar İtalyan yemek kültürünü Fransa'ya taşımıştır. Yeni yemekler, yeni gıdaların kullanım şekli, yemek servisi, sofrada düzeni, hatta sofrada adabı da gelişme göstermiştir. Örneğin bu dönem Fransa'sında elle yemek yeme kültürü Kuzey

İtalya'dan gelen çatal kullanımı ile gelişme göstermiş fakat yaygın kullanımı ve kabulü daha sonraki yıllarda olmuştur (Samancı, 2015).

Catherin de Medici'den sonra Fransız saray mutfağında meydana gelen köklü dönüşüm, halk mutfağı ve saray mutfağı arasındaki ayrımın giderek belirginleşmesinde de etkili olmuştur. Avrupa'da, "haute cuisine" olarak adlandırılan ve halk mutfağının sadece zengin bir versiyonu olmakla kalmayıp, kullanılan malzemeler, pişirme teknikleri, sunum şekilleri gibi pek çok önemli noktada halk mutfağından köklü bir şekilde ayrılan "haute cuisine" 17. yüzyılın ortalarında Fransa'da ortaya çıkmıştır (Aksoy ve Üner, 2016). Bu dönemde 1730 yıllarında nouvelle cuisine adı ile önemli bir akım daha ortaya çıkmıştır. Bu akım ağır Fransız mutfağını reddetmiştir. Taze malzemeler ile daha sade ve hafif yemekler sunmayı amaçlamıştır. Nouvelle cuisine yaratıcı sunum ve yeni teknikler ile yemeğin doğal lezzetini ön plana çıkarmayı hedeflemiştir (Kaçan, 2022). Sunum ve estetiğin gelişimi ile iyi yemek kavramı da benimsenmiştir. Aynı zamanda dışarıda yemek yeme alışkanlığının zengin sınıf tarafından artması ile ilk restoranın Paris'te 1765 yılında çorba üzerine hizmet vermeye başladığı kabul edilmektedir. Restoran kelimesi çorba servisi yapan dükkanların tazelik, dinçlik veren 'Restaurers' kelimesi ile anılmasıyla ortaya çıktığı düşünülmektedir (Aldemir ve Işkın, 2021).

1.2.2.8. Yakın Çağ

Yakın Çağ 1789 yılında Fransız devrimi ile başlayıp günümüze kadar devam eden süreçtir. Devrim ile birlikte İtalya, Avusturya, Macaristan gibi birçok ülke feodalizme son vermiştir. Devlet anlayışında milliyetçilik ön plana çıkmıştır. 18. Yüzyılda Fransa diğer ülkelere mutfak sektöründe üstünlüğünü kabul ettirmiştir. Fransız devriminden sonra soylu sınıf için çalışan aşçılar işsiz kalmış ve sanayileşme ile öğlen yemek anlayışının benimsenmesi, işten çıkan aşçıların bir kısmının restoran açmasını sağlamıştır. Soylu sınıfından çıkan aşçıların yemekleri halk tarafından soylu gibi hissettirmesi restoranların popülerliğini arttırmıştır. Diğer geri kalan aşçılar ise İngiltere'ye zenginlere hizmet etmek için gitmiştir. Avrupa'da ticarete artış görülmüş ve bu artış ile yeni dünya keşfinden gelen patates, domates, mısır gibi ürünlerin devletler tarafından kabul edilip üretimi ve tüketimine başlanmıştır (Işın, 2020).

1.2.2.9. Türk Mutfağının Tarihsel Gelişimi

Türk milletinin yiyecek ve içecek alanında uzun ve zengin bir tarihsel gelişim süreci olmuştur. Orta Asya'dan göç eden Türkler göçebe olarak yerleştikleri Anadolu'da karşılaştıkları yeni bitki ve hayvan türleri sayesinde geleneksel yemek çeşitliliğini zenginleştirmiştir (Gökdemir, 2009). Anadolu'ya yerleştikten sonra, bu bölgedeki Hitit ve Bizans kültürlerinin etkisiyle mutfak araç ve gereçlerinde çeşitlilik artmıştır (Başoğlu, Baysal, Cığirim, Merdol ve Sacır, 2005). Türk mutfağının bu çeşitliliğini ve zenginliğini şu şekilde sıralayabiliriz. 1) Türk ulusunun dünyanın en eski toplumlarından biri olması 2) Orta Asya'dan başlayıp, Anadolu'da biten göç sırasında ve sonrasında birçok toplum ve ulusla ilişkiler 3) Mezopotamya'dan kaynaklanan Anadolu mutfağının varlığı 4) Osmanlı imparatorluğunun genişlemesi sırasında Asya, Avrupa, Afrika'da birçok ülke özelliklerinin imparatorluk bünyesinde toplanması ve bu ülkelerin mutfaklarından etkilenme 5) Gelişmiş Fransız mutfağından bazı pişirme yöntemlerini alma. Buna ilaveten Türk mutfağının tarihsel gelişim sürecini de dört evrede inceleyebiliriz. Bu süreçler; Orta Asya (1038'den önce), Selçuklular ve Beylikler (1038-1299), Osmanlı İmparatorluğu (1299-1923) cumhuriyet dönemi (Aktaş ve Özdemir, 2012) olarak sınıflandırılmaktadır.

Türkler Orta Asya'da iken doğuda Çin, güneyde Hint ve batıda İran devletlerinin kültürleri ile etkileşime girmiştir. Orta Asya da tarım kültürü oluştuktan sonra tahıl grubunda: buğday, arpa, çavdar, yulaf üretilirken bu gruba Çin devleti etkileşimi ile darı ve pirinç eklenmiştir. Meyve grubunda: elma, üzüm, kayısı, erik, şeftali, dut, armut, ayva, iğde, muşmula, nar, kavun, sebze grubunda: kabak, hıyar, pancar, havuç, şalgam, turp, soğan, sarımsak, pırasa gibi sebzeler üretildiği örnek olarak verilebilir (Gürsoy, 2013b).

Anadolu Selçuklu döneminde günde iki öğün yemek tüketilmektedir. İlk öğün kuşluk vakti öğünüdür bu öğünde yağlı ve hamur işi gibi tok tutacak yemekler tüketilmiştir. İkinci öğün ise akşam güneşi batmadan önce tüketilmektedir. Zaman zaman öğle vakti meyve ve içecek tüketimi ile geçştirilmiştir. İslam'ın etkisi sofrada da görülmüştür; yemeğe besmele ile başlanıp hamd ile bitirilmesi, sağ el ile yenilip artık bırakılmaması, yemeğe ilk büyüklerin başlanması, yemekten önce ve sonra ellerin yıkanması, herkesin kendi önünden yemesi ve elin yemeğe girmesinin hoş karşılanmaması örnek gösterilebilir. Orta Asya'daki tarım kültürü bu dönemde

çeşitlenerek devam etmiştir. Tahıl grubunda: buğday, arpa, çavdar, yulaf, pirinç, bulgur, darı. Sebze grubunda: kabak, patlıcan, biber, havuç, kereviz, pırasa, nane, susam, marul, tere, haşhaş, hıyar. Meyve grubunda: kayısı, üzüm, elma, armut, incir, nar, erik, şeftali, ayva, kavun, karpuz örnek olarak verilebilir (Közlme, 2012).

Osmanlı Anadolu'nun kuzey batısında birden fazla dine sahip olmasına rağmen halk tarafından İslam dinine inanılan ve 1299 yılında kurulan bir beylik olup daha sonrasında topraklarını genişleterek imparatorluk haline gelmiştir. Kazandığı topraklara kendi ürünlerini götürmüş ve o toprakların kültürlerini kendi mutfak kültürüne katarak gelişme göstermiştir. Anadolu Selçuklu dönemindeki tarım kültürü bu dönemde de çeşitlenerek devam etmiştir. Tahıl grubunda: buğday, pirinç, arpa, darı, burçaktır (Işın, 2020). Sebze grubunda: bakla, fasulye, karnabahar, maydanoz, nane, kabak, havuç, patlıcan, ıspanak, hindiba, semizotu, pancar, enginar, hıyar, lahana, sarımsak, soğan, bürülcedir Meyve grubunda: koruk, muşmula, muz, kavun, karpuz, elma, armut, ayva, üzüm, kayısı, şeftali, erik, kiraz, dut, nar örnek olarak verilebilir (Solak, 2008).

Cumhuriyet dönemi mutfak kültürü cumhuriyetin ilanından günümüze kadar geçen zamanı kapsamaktadır. Orta Asya Türk mutfak kültürü, Selçuklu mutfak kültürü ve Osmanlı mutfak kültürüne sahip zengin bir mutfak kültürüdür. İki ayrı kategoride cumhuriyet mutfak kültürünü ele alınmaktadır. Bunlar; Anadolu mutfağı ve İstanbul mutfağıdır. İstanbul mutfağında, İstanbul'un konumu ve birden fazla medeniyete başkentlik yapmasından kaynaklı gıda çeşitliliği oldukça fazla görülmektedir. Buna ilaveten İstanbul mutfağında yemekler göze hitap etmekle birlikte hafif ve doyurucudur. Anadolu mutfağında ise, sofraya düzeni, pişirme yöntemleri, kışa hazırlık için hazırlanan yiyecekler olarak çok zengin bir mutfaktır (Kızıldemir, Özdemir ve Sarıışık, 2014; Batu, 2024; Karaman, 2023).

1.3. Gastronomi Eğitimi

Eğitim kelimesi birçok tanım ile açıklanmaktadır. Latince kökeni educare kelimesinden gelen eğitim, geliştirmek, yükseltmek ve büyütmek anlamlarına gelmektedir (Pektaş, 2019). Türkçede ise bu kelime eğ, eğmek kökünden türetilmiş ve öğrenmek yetiştirmek, geliştirmek, alıştırmak, gibi çeşitli anlamlara gelmektedir (Sezen, 2018). Açıklamalı Eğitim Yönetimi Sözlüğü'nde eğitim, kültürel değerlerin yeni nesillere aktarılması ve bireylerin gelecekte toplumda üstlenecekleri rollere

hazırlanması süreci olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra eğitim, hizmet sektörü ile sanayinin ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerilere sahip nitelikli iş gücünü yetiştirerek ekonomik kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak da ifade edilmektedir (Yurday, 2019).

Gastronomi konusunda ilk kitap birinci yüzyılda Apicus tarafından yazılmış olmasına rağmen ilk aşçılık ve mutfak ile ilgili kurs 1784 yılında İngiltere 'de açılmıştır (Aydemir ve Buyruk 2018). 1883 yılında Londra'da açılan National Training School of Cookery, aynı yıl Paris'te açılan L'Ecole Professionnelle de Cuisine et des Sciences Alimentaires ve 1895 yılında yine Paris'te kurulan Le Cordon Bleu, formal aşçılık eğitimi veren öncü kurumlardan bazılarıdır (Aslan ve Yıldız 2009).

Ülkemizde teknik ve mesleki eğitimin başlangıcı olarak bilinen süreç Türklerin Anadolu ya göç etmesi ile başlamıştır. Bu süreç içerisinde ahilik teşkilatı, mesleki ve teknik anlamda eğitim sürdüren ilk eğitim kurumu olmuştur (Doğdubay, Sezen ve Şat 2023). Günümüzde mutfak eğitimi, turizm eğitiminin bir alt dalı olarak hem örgün hem de yaygın eğitim biçiminde sunulmaktadır. Örgün eğitim, diplomaya dayalı olup Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çatısı altındaki çeşitli okullarda verilmektedir. Yaygın eğitim ise sertifika temellidir ve MEB, Kültür ve Turizm Bakanlığı (KTB), meslek odaları ile özel kuruluşlar bünyesinde düzenlenen kurslar aracılığıyla verilmektedir (Denk ve Koşan 2017).

Gastronomi eğitimi teorik ve pratik eğitim şeklinde gerçekleştirilmektedir. Teorik eğitim, devlet ve vakıf kurumlarında sınıf ortamında eğitmenler tarafından Türkiye'deki ve dünyadaki mutfak alanındaki gelişmelerin öğrenciye aktarıldığı ayrıca yabancı dil ve farklı yan dallarda sektördeki çalışacak eğitilmiş personelin yetiştirildiği eğitim sistemidir. Pratik eğitim, teorik eğitimden farklı olarak devlet ve vakıf kurumlarındaki mutfak alanında eğitmenler tarafından sektörde çalışacak personelin uygulamalı olarak malzeme kullanımı, araç-gereç kullanımı ve mutfak tekniklerinin öğretildiği sistemdir (Yurday, 2019).

1.3.1. Türkiye'de Gastronomi Eğitimi

Türkiye'de gastronomi alanında eğitim sunan kurumlar arasında devlet ve vakıf üniversitelerinin yanı sıra, devlet destekli kuruluşlar ve özel sektör kuruluşları da bulunmaktadır. Bu eğitim kurumlarının temel amacı, akademik ve sektörel ihtiyaçlara

yönelik nitelikli iş gücü yetiştirmek ve bireyleri gerekli bilgi ve becerilerle donatmaktır (Beyter, Yalçın ve Zıvalı 2019).

Türklerin Anadolu'ya göç etmesi ile ilk mesleki eğitim Ahilik teşkilatı tarafından halka eğitim vermeye başlanmıştır. Selçuklu Dönemi'nde devam eden bu eğitim süreci Osmanlı Döneminde Gedik teşkilatı ve Loncalar tarafından usta-çırak ilişkisi ile mesleki eğitim verilmiştir (Doğdubay, Sezen ve Şat, 2023). 1957 tarihinde turizm bakanlığı kurulmuştur bu turizm bakanlığına bağlı meslek odaları ve belediyeler aracılığıyla mutfak sanatları alanında eğitim programları düzenlenmiştir (Düzgün, Olcay ve Yılmaz 2023). Yiyecek ve içecek eğitimi ülkemizde ilk orta eğitim düzeyinde 1960 dönemlerinde Ankara Otelcilik Okulu tarafından verilmiştir. Sonrasında 1985 yılında Bolunun Mengen ilçesinde Mengen aşçılık lisesinin kurulumu ile Orta Öğretim düzeyinde aşçılık eğitimi vermeye başlanmıştır (Sezen, 2018).

Türkiye'de ön lisans düzeyinde mutfak eğitimi meslek yüksek okullarının (MYO) aşçılık bölümü adı altında verilmektedir. İlk ön lisans düzeyinde aşçılık eğitimi 1997 yılında Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi bünyesinde aşçılık eğitimi olarak verilmiştir (Çalışkan, 2022). Lisans düzeyinde gastronomi eğitimi Vakıf Üniversitesi olan Yeditepe Üniversiteleri tarafından 2003 yılında eğitim vermeye başlamıştır. 2010 yıllarında ise devlet üniversitesi olan Gazi Üniversitesi ve Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversiteleri tarafından Gastronomi eğitimi vermeye başlanmış ve günümüzde eğitime devam etmektedir (Demir ve Girgin, 2023).

Türkiye'de yüksek lisans düzeyinde gastronomi eğitimi ilk kez 2012 yılında Mardin Artuklu Üniversitesi bünyesinde "Gastronomi Turizmi Yüksek Lisans Programı" adıyla başlatılmış, ancak program da sürdürülebilirlik sağlanamadığı için sonlandırılmıştır. Lisansüstü düzeyde sürekli bir gastronomi eğitimi ise 2014 yılında Gazi Üniversitesi tarafından başlatılmıştır. Bu alanda doktora seviyesindeki ilk eğitim programı da yine Gazi Üniversitesi tarafından açılan "Gastronomi ve Mutfak Sanatları Doktora Programı" olmuştur (Aycı 2022).

1.3.2. Türkiye'de Orta Öğretim Düzeyinde Yiyecek – İçecek Eğitimi

Türkiye'de aşçılık eğitimi, 1962 yılında Ankara Otelcilik Okulu'nun kurulmasına kadar geleneksel olarak usta-çırak ilişkisi çerçevesinde sürdürülmüştür. Mesleki eğitimin kurumsal bir yapıya kavuşması ise 25 Ekim 1985 tarihinde, Milli

Eğitim Bakanlığı Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak açılan Mengen Aşçılık Meslek Lisesi ile gerçekleşmiştir. Söz konusu kurum, Türkiye'de yalnızca aşçılık alanında eğitim veren ilk ve tek mesleki lise olma özelliğini taşımaktadır (Akyurt K, Kılıç ve Kurnaz A. 2014). Daha sonraki senelerde ise İzmir, Çorum ve Muğla gibi şehirlerde aşçılık eğitimi veren liseler açılmıştır (Yılmaz, 2019).

Türkiye'de turizm meslek ve aşçılık meslek liselerinde verilmekte olan ortaöğretim seviyesindeki aşçılık eğitimi MEB tarafından 2002 yılında ortak isim kullanımına gidilmesiyle Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi kapsamında devam etmektedir. Lisede verilmekte olan aşçılık eğitiminin ismi de yiyecek ve içecek hizmetleri alanı olduğu görülmektedir (Semint, 2020). Yiyecek – içecek hizmetleri sektöründe ihtiyaçları karşılayacak nitelikli meslek personelleri eğitmeyi amaçlamakla ile birlikte bu alan beş daldan oluşmaktadır. Bunlar; mutfak, pastacılık, servis, bar, host/hostestir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2025).

Ortaöğretim düzeyinde sunulan bu mesleki eğitimin temel amacı, öğrencilere aşçılıkla ilgili temel bilgi ve becerileri kazandırmaktır. Bu kapsamda verilen eğitim, mutfakta kullanılan araç ve gereçlerin işlevlerinin öğretilmesi, temel gıda malzemelerinin tanıtılması, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının öğretilmesi ile hijyen ve sanitasyon ilkelerine uygun çalışma alışkanlıklarının kazandırılması hedeflenmektedir (Yurday, 2019). Tablo 2'de Türkiye'nin 81 ilindeki lise sayılarını detaylı bir şekilde listelemektedir. Tabloda her il ile göre bulunan toplam lise sayısını belirtilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti MEB'in 2025 verilerine göre orta öğretim düzeyinde yiyecek içecek eğitimi veren 676 adet kurum bulunmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2025).

Tablo 1. Türkiye'de ortaöğretim düzeyinde yiyecek-içecek eğitimi bulunan okullar

No	Şehir Adı	Lise Sayısı	No	Şehir Adı	Lise Sayısı
1	Adana	12	42	Karabük	4
2	Adıyaman	4	43	Karaman	3
3	Afyonkarahisar	11	44	Kars	2
4	Ağrı	5	45	Kastamonu	8
5	Aksaray	3	46	Kayseri	10
6	Amasya	3	47	Kırıkkale	3
7	Ankara	48	48	Kırklareli	4
8	Antalya	23	49	Kırşehir	3
9	Ardahan	2	50	Kilis	2
10	Artvin	6	51	Kocaeli	11
11	Aydın	12	52	Konya	15

Tablo 1. Devamı

12	Balıkesir	17	53	Kütahya	7
13	Bartın	3	54	Malatya	5
14	Batman	5	55	Manisa	12
15	Bayburt	2	56	Mardin	5
16	Bilecik	3	57	Mersin	15
17	Bitlis	5	58	Muğla	12
18	Bolu	8	59	Muş	5
19	Burdur	2	60	Nevşehir	6
20	Bursa	26	61	Niğde	2
21	Çanakkale	8	62	Ordu	11
22	Çankırı	3	63	Osmaniye	5
23	Çorum	5	64	Rize	9
24	Denizli	6	65	Sakarya	11
25	Diyarbakır	11	66	Samsun	14
26	Düzce	4	67	Siirt	4
27	Edirne	7	68	Sinop	5
28	Elazığ	3	69	Sivas	4
29	Erzincan	3	70	Şanlıurfa	12
30	Erzurum	10	71	Şırnak	3
31	Eskişehir	6	72	Tekirdağ	4
32	Gaziantep	10	73	Tokat	6
33	Giresun	6	74	Trabzon	7
34	Gümüşhane	2	75	Tunceli	1
35	Hakkari	3	76	Uşak	3
36	Hatay	16	77	Van	10
37	Iğdır	2	78	Yalova	3
38	Isparta	7	79	Yozgat	7
39	İstanbul	62	80	Zonguldak	10
40	İzmir	33	81	Bingöl	1
41	Kahramanmaraş	5			

Kaynak: (Mesleki ve teknik eğitim genel müdürlüğü, 2025)

1.3.3. Türkiye’de Ön Lisans Düzeyinde Aşçılık Eğitimi

Türkiye’de ön lisans düzeyinde mutfak eğitimi YÖK’e bağlı üniversitelerin meslek yüksek okulları tarafından aşçılık bölümü bünyesinde verilmektedir. Bu eğitim, orta öğretim seviyesinde verilen temel yiyecek-içecek eğitim ve becerilerini geliştirdikten sonra bireysel veya toplu çalışma gruplarında sorumluluk alabilen etkili iletişim becerilerine sahip yiyecek-içecek sektöründe çalışacak eğitimli personel yetiştirmek amacıyla verilmektedir (Semint, 2020). Mezuniyet şartı olarak en az 4 yarı yıl zorunlu 120 Avrupa Kredi Transfer Sistemi (Akts) ve yaz stajı zorunlu olan eğitimidir. Mezuniyet şartlarını tamamlayan öğrencilerin dikey geçiş sınavı ile lisans gastronomi ve mutfak sanatlarına geçiş hakkı tanınmaktadır (Sezen, 2018).

1990’lı yılların sonlarında sözel puan türüyle Abant İzzet Baysal Üniversitesi’nin Mengen MYO tarafından aşçılık eğitimi verilmeye başlanmış aynı

zaman aralığında Kocaeli Üniversitesi yemek pişirme teknikleri ismi ile öğrenci alımı gerçekleştirilmiştir (Denk ve Koşan, 2017). Daha sonra Afyon Kocatepe Üniversitesi (2001), Anadolu Üniversitesi (2002) ve Gaziantep Üniversitesi'nde (2003) açılan aşçılık programlarının takip etmektedir. Vakıf üniversiteleri çerçevesinde ise aşçılık eğitimi ilk defa Kapadokya Meslek Yüksekokulu (Nevşehir) bünyesinde eğitim vermeye başlanmıştır (Yılmaz 2019). Tablo 3'de Türkiye'deki devlet üniversitelerinin aşçılık programlarını listelemektedir. Tabloda, üniversitelerin isimleri, bulundukları şehirler ve türleri (devlet olarak) açıkça belirtilmiştir. Devlet üniversitelerinde 66 adet ön lisans aşçılık eğitimi veren kurum vardır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki (KKTC) üniversiteler dâhil edilmemiştir (Yüksek Öğretim Kurumu Atlas, 2025). Tablo 4'de Türkiye'deki vakıf üniversitelerinin aşçılık programlarını listelemektedir. Tabloda, üniversitelerin isimleri, bulundukları şehirler ve türleri (vakıf olarak) açıkça belirtilmiştir. Devlet üniversitelerinde 26 adet ön lisans aşçılık eğitimi veren kurum vardır. KKTC'deki üniversiteler kapsam dışında bırakılmıştır (Yüksek Öğretim Kurumu Atlas, 2025).

Tablo 2. Türkiye'de ön lisans düzeyinde aşçılık eğitimi veren devlet üniversiteleri

Sayı	Üniversite Adı	Bulunduğu Şehir	Türü
1	Adıyaman Üniversitesi	Adıyaman	Devlet
2	Afyon Kocatepe Üniversitesi	Afyon	Devlet
3	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	Ağrı	Devlet
4	Akdeniz Üniversitesi	Antalya	Devlet
5	Aksaray Üniversitesi	Aksaray	Devlet
6	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	Alanya	Devlet
7	Amasya Üniversitesi	Amasya	Devlet
8	Anadolu Üniversitesi	Eskişehir	Devlet
9	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Ankara	Devlet
10	Ankara Üniversitesi	Ankara	Devlet
11	Ardahan Üniversitesi	Ardahan	Devlet
12	Artvin Çoruh Üniversitesi	Artvin	Devlet
13	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	Aydın	Devlet
14	Balıkesir Üniversitesi	Balıkesir	Devlet
15	Batman Üniversitesi	Batman	Devlet
16	Bayburt Üniversitesi	Bayburt	Devlet
17	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	Bilecik	Devlet
18	Bingöl Üniversitesi	Bingöl	Devlet
19	Bitlis Eren Üniversitesi	Bitlis	Devlet
20	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Bolu	Devlet
21	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Burdur	Devlet
22	Bursa Uludağ Üniversitesi	Bursa	Devlet
23	Dicle Üniversitesi	Diyarbakır	Devlet
24	Düzce Üniversitesi	Düzce	Devlet

Tablo 2. Devamı

25	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	Erzincan	Devlet
26	Fırat Üniversitesi	Elazığ	Devlet
27	Gaziantep Üniversitesi	Gaziantep	Devlet
28	Giresun Üniversitesi	Giresun	Devlet
29	Gümüşhane Üniversitesi	Gümüşhane	Devlet
30	Harran Üniversitesi	Şanlıurfa	Devlet
31	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	Hatay	Devlet
32	Hitit Üniversitesi	Çorum	Devlet
33	Iğdır Üniversitesi	Iğdır	Devlet
34	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Isparta	Devlet
35	Kafkas Üniversitesi	Kars	Devlet
36	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Kahramanmaraş	Devlet
37	Karabük Üniversitesi	Karabük	Devlet
38	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	Karaman	Devlet
39	Kastamonu Üniversitesi	Kastamonu	Devlet
40	Kayseri Üniversitesi	Kayseri	Devlet
41	Kırklareli Üniversitesi	Kırklareli	Devlet
42	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	Kilis	Devlet
43	Malatya Turgut Özal Üniversitesi	Malatya	Devlet
44	Mardin Artuklu Üniversitesi	Mardin	Devlet
45	Mersin Üniversitesi	Mersin	Devlet
46	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Muğla	Devlet
47	Munzur Üniversitesi	Tunceli	Devlet
48	Muş Alparslan Üniversitesi	Muş	Devlet
49	Necmettin Erbakan Üniversitesi	Konya	Devlet
50	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Nevşehir	Devlet
51	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi	Niğde	Devlet
52	Ordu Üniversitesi	Ordu	Devlet
53	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	Osmaniye	Devlet
54	Pamukkale Üniversitesi	Denizli	Devlet
55	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Sakarya	Devlet
56	Selçuk Üniversitesi	Konya	Devlet
57	Siirt Üniversitesi	Siirt	Devlet
58	Sinop Üniversitesi	Sinop	Devlet
59	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Sivas	Devlet
60	Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi	Tekirdağ	Devlet
61	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Tokat	Devlet
62	Trakya Üniversitesi	Edirne	Devlet
63	Yalova Üniversitesi	Yalova	Devlet
64	Yozgat Bozok Üniversitesi	Yozgat	Devlet
65	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	Zonguldak	Devlet
66	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Ankara	Devlet

Kaynak: (Yüksek Öğretim Kurumu Ön lisans Atlas, 2025)

Tablo 3. Türkiye’de ön lisans düzeyinde açıcılık eğitimi veren vakıf üniversiteleri

Sayı	Üniversite Adı	Bulunduğu Şehir	Türü
1	Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
2	Alanya Üniversitesi	Alanya	Vakıf
3	Antalya Belek Üniversitesi	Antalya	Vakıf

Tablo 3. Devamı			
4	Antalya Bilim Üniversitesi	Antalya	Vakıf
5	Avrasya Üniversitesi	Trabzon	Vakıf
6	Başkent Üniversitesi	Ankara	Vakıf
7	Doğuş Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
8	Haliç Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
9	İstanbul Arel Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
10	İstanbul Aydın Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
11	İstanbul Beykent Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
12	İstanbul Bilgi Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
13	İstanbul Esenyurt Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
14	İstanbul Galata Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
15	İstanbul Gedik Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
16	İstanbul Gelişim Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
17	İstanbul Nişantaşı Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
18	İstanbul Okan Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
19	İstanbul Rumeli Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
20	İstanbul Sağlık ve Sosyal Bilimler Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
21	İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu	İstanbul	Vakıf
22	İstanbul Topkapı Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
23	İstinye Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
24	İzmir Kavram Meslek Yüksekokulu	İzmir	Vakıf
25	Piri Reis Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
26	Toros Üniversitesi	Mersin	Vakıf

1.3.4. Türkiye’de Lisans Düzeyinde Gastronomi Eğitimi

Türkiye’de lisans düzeyinde mutfak eğitimi, YÖK’e bağlı üniversitelerin gastronomi bölümü bünyesinde verilmektedir (Yurday, 2019). Fakülte açısından değerlendirildiğinde gastronomi ile ilgili bölümlerin Turizm Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Sanat ve Tasarım Fakültesi, Güzel Sanatlar Tasarım ve Mimarlık Fakültesi ve Uygulamalı Bilimler Fakültesi bünyesinde gerçekleştirilmektedir. Yüksekokul açısından ele alındığında ise gastronomi ile ilgili bölümlerin Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, Turizm ve Otelcilik ve Uygulamalı Yönetim Bilimleri Yüksekokulu bünyesinde eğitim verilmektedir. Diğer taraftan yiyecek içecek işletmeciliği bölümlerinin de hem fakülte hem de yüksekokul bünyesinde bulunduğu görülmektedir. Bu durumda bölümlerin fakülte düzeyinde Turizm Fakültesi bünyesinde bulunurken yüksekokul düzeyinde ise Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu bünyesinde eğitim vermektedir (Yılmaz, 2019).

Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü, yeme-içme sektörünün çeşitli alanlarında görev alabilecek düzeyde bilgi, beceri ve yetkinliklerle donatılmış; etik ilkelere bağlı, toplumsal ve küresel dinamiklerin bilincinde olan, yaşam boyu

öğrenmeye önem veren, estetik ve damak zevkine sahip bireyler yetiştirmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda bölüm, alanında uzmanlaşmış "gastronomi uzmanları", nitelikli "şef adayları" ve yiyecek-içecek işletmelerinde yöneticilik yapabilecek donanımına sahip bireylerin yetişmesini amaçlamaktadır. (Denk ve Koşan, 2017). Mezuniyet şartı olarak ise en az 8 yarıyıl, 240 AKTS ve yaz stajı zorunlu olan eğitimidir (Sezen, 2018).

Lisans düzeyinde mutfak eğitimi 2003 yılında Yeditepe Üniversitesi tarafından vakıf üniversitesi düzeyinde ilk eğitim veren üniversite olma özelliğine sahiptir. Sonrasında 2010 yılında ilk devlet üniversitesi lisans düzeyinde mutfak eğitimi veren Gazi Üniversitesi ve Nevşehir Üniversitesi olmuştur (Ak, Öncel ve Özdemir, 2019). Tablo 5’de Türkiye’deki vakıf üniversitelerinin gastronomi programlarını listelemektedir. Tabloda, üniversitelerin isimleri, bulundukları şehirler ve türleri (vakıf olarak) açıkça belirtilmiştir. Devlet üniversitelerinde 28 adet lisans gastronomi eğitimi veren kurum vardır. KKTC’deki üniversiteler kapsam dışında bırakılmıştır (Yüksek Öğretim Kurumu Atlas, 2025). Tablo 6’da Türkiye’deki devlet üniversitelerinin gastronomi programlarını listelemektedir. Tabloda, üniversitelerin isimleri, bulundukları şehirler ve türleri (devlet olarak) açıkça belirtilmiştir. Devlet üniversitelerinde 43 adet lisans gastronomi eğitimi veren kurum vardır. KKTC’deki üniversiteler kapsam dışında bırakılmıştır (Yüksek Öğretim Kurumu Atlas, 2025).

Tablo 4. Türkiye’de lisans düzeyinde gastronomi eğitimi veren vakıf üniversiteleri

Sayı	Üniversite Adı	Bulunduğu Şehir	Türü
1	Alanya Üniversitesi	Alanya	Vakıf
2	Altınbaş Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
3	Ankara Medipol Üniversitesi	Ankara	Vakıf
4	Antalya Belek Üniversitesi	Antalya	Vakıf
5	Antalya Bilim Üniversitesi	Antalya	Vakıf
6	Başkent Üniversitesi	Ankara	Vakıf
7	Beykoz Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
8	Doğuş Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
9	Haliç Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
10	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Gaziantep	Vakıf
11	İstanbul Arel Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
12	İstanbul Aydın Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
13	İstanbul Beykent Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
14	İstanbul Bilgi Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
15	İstanbul Galata Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
16	İstanbul Gedik Üniversitesi	İstanbul	Vakıf

Tablo 4. Devamı

17	İstanbul Gelişim Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
18	İstanbul Kent Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
19	İstanbul Medipol Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
20	İstanbul Nişantaşı Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
21	İstanbul Okan Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
22	İstanbul Rumeli Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
23	İstanbul Topkapı Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
24	İstinye Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
25	Maltepe Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
26	Yeditepe Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
27	Özyeğin Üniversitesi	İstanbul	Vakıf
28	Kapadokya Üniversitesi	Nevşehir	Vakıf

Kaynak: (Yüksek Öğretim Kurumu Lisans Atlas, 2025)

Tablo 5. Türkiye’de lisans düzeyinde gastronomi eğitimi veren devlet üniversiteleri

Sayı	Üniversite Adı	Bulunduğu Şehir	Türü
1	Afyon Kocatepe Üniversitesi	Afyon	Devlet
2	Akdeniz Üniversitesi	Antalya	Devlet
3	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	Alanya	Devlet
4	Anadolu Üniversitesi	Eskişehir	Devlet
5	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Ankara	Devlet
6	Atatürk Üniversitesi	Erzurum	Devlet
7	Balıkesir Üniversitesi	Balıkesir	Devlet
8	Batman Üniversitesi	Batman	Devlet
9	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Bolu	Devlet
10	Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi	Çanakkale	Devlet
11	Dokuz Eylül Üniversitesi	İzmir	Devlet
12	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Eskişehir	Devlet
13	Gaziantep İslam Bilim ve Teknoloji Üniversitesi	Gaziantep	Devlet
14	Gaziantep Üniversitesi	Gaziantep	Devlet
15	Giresun Üniversitesi	Giresun	Devlet
16	Gümüşhane Üniversitesi	Gümüşhane	Devlet
17	Iğdır Üniversitesi	Iğdır	Devlet
18	İnönü Üniversitesi	Malatya	Devlet
19	İskenderun Teknik Üniversitesi	Hatay	Devlet
20	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	İstanbul	Devlet
21	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	İzmir	Devlet
22	Kafkas Üniversitesi	Kars	Devlet
23	Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi	Kahramanmaraş	Devlet
24	Karabük Üniversitesi	Karabük	Devlet
25	Kastamonu Üniversitesi	Kastamonu	Devlet
26	Kırklareli Üniversitesi	Kırklareli	Devlet
27	Kocaeli Üniversitesi	Kocaeli	Devlet
28	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	Kütahya	Devlet
29	Mardin Artuklu Üniversitesi	Mardin	Devlet
30	Mersin Üniversitesi	Mersin	Devlet
31	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Muğla	Devlet

Tablo 5. Devamı			
32	Munzur Üniversitesi	Tunceli	Devlet
33	Necmettin Erbakan Üniversitesi	Konya	Devlet
34	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Nevşehir	Devlet
35	Ordu Üniversitesi	Ordu	Devlet
36	Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	Osmaniye	Devlet
37	Pamukkale Üniversitesi	Denizli	Devlet
38	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	Rize	Devlet
39	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Sakarya	Devlet
40	Selçuk Üniversitesi	Konya	Devlet
41	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Sivas	Devlet
42	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	Van	Devlet
43	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Ankara	Devlet

Kaynak: (Yüksek Öğretim Kurumu Lisans Atlas, 2025)

1.3.5. Türkiye’de Lisans Üstü Düzeyinde Gastronomi Eğitimi

Türkiye’de lisansüstü eğitim, gastronomi ve gastronomi mutfak sanatları bölümleri kapsamında, üniversitelerin sosyal bilimler fakülteleri ve lisansüstü eğitim enstitüleri bünyesinde, tezli veya tezsiz programlar şeklinde sunulmaktadır. 2014 yılında gastronomi alanında ilk Gazi Üniversitesi lisansüstü eğitim verme özelliğine sahip olmuştur (Semint, 2020). Mezuniyet şartı olarak tezli program sürecinde 21 krediden az olmamak koşulu ile en az 7 ders ,1 seminer dersi ve yüksek lisans bitirme tezinden oluşmaktadır. Tezsiz program sürecinde 30 krediden az olamamak koşulu ile en az 10 ders ve bitirme projesinden oluşan eğitim programıdır. Lisansüstü eğitimin amacı akademik bir görüş açısıyla gastronomi üzerine incelemeler, projeler, makaleler yazabilecek kendini geliştirebilen eğitilmiş bireyler yetiştirerek sektöre ve akademiye personel istihdam edebilmektir (Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği, 2016). Tablo 7’de gastronomi alanında lisansüstü programı bulunan vakıf üniversiteleri ile bu programların tezli veya tezsiz olma durumları belirtilmektedir. Tablo 8’de ise gastronomi alanında lisansüstü programı bulunan devlet üniversiteleri ile bu programların tezli veya tezsiz olma durumları belirtilmektedir.

Tablo 6. Türkiye’de lisansüstü düzeyinde gastronomi eğitimi veren vakıf üniversiteleri

Sahiplik Durumu	Okul Adı	Tezli	Tezsiz
Vakıf	Rumeli Üniversitesi	√	-
Vakıf	Okan Üniversitesi	√	√
Vakıf	Nişantaşı Üniversitesi	√	√
Vakıf	Yeditepe Üniversitesi	√	√
Vakıf	Kapadokya Üniversitesi	√	√

Tablo 6. Devamı			
Vakıf	Ayvansaray Üniversitesi	√	√
Vakıf	Başkent Üniversitesi	√	√
Vakıf	Bahçeşehir Üniversitesi	√	-
Vakıf	Topkapı Üniversitesi	√	√
Vakıf	Gedik Üniversitesi	√	√
Vakıf	İstanbul Gelişim Üniversitesi	√	√
Vakıf	Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi	√	-
Vakıf	Başkent Üniversitesi	√	-
Vakıf	Özyeğin Üniversitesi	√	-

Kaynak:(İlgili Üniversitelerin Web Sitelerinden Yararlanılarak Oluşturulmuştur, 2025)

Tablo 7. Türkiye’de lisansüstü düzeyinde gastronomi eğitimi veren devlet üniversiteleri

Sahiplik Durumu	Okul Adı	Tezli	Tezsiz
Devlet	Kocaeli Üniversitesi	√	-
Devlet	Mardin Artuklu Üniversitesi	√	-
Devlet	Mersin Üniversitesi	√	-
Devlet	Necmettin Erbakan Üniversitesi	√	-
Devlet	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	√	-
Devlet	Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi	√	-
Devlet	Pamukkale Üniversitesi	√	-
Devlet	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	√	-
Devlet	Gaziantep Üniversitesi	√	-
Devlet	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	√	-
Devlet	Dokuz Eylül Üniversitesi	√	-
Devlet	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	√	-
Devlet	Akdeniz Üniversitesi	√	-
Devlet	Afyon Kocatepe Üniversitesi	√	-
Devlet	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	√	-
Devlet	Balıkesir Üniversitesi	√	-
Devlet	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	√	√
Devlet	Medeniyet Üniversitesi	√	-
Devlet	Doğu Akdeniz Üniversitesi	√	-
Devlet	Karabük Üniversitesi	√	-

Kaynak:(İlgili Üniversitelerin Web Sitelerinden Yararlanılarak Oluşturulmuştur, 2025)

1.3.6. Türkiye’de Devlet ve Özel Öğretim Düzeyinde Aşçılık Eğitimi

Türkiye’de aşçılığa artan talep ile beraber sektörün ihtiyacı olan personel eksikliğini kapatmak amacıyla devlet ve özel kuruluşlarda profesyonel olarak aşçılık eğitimine başlanmıştır. Aşağıda bu kuruluşlara örnek verilmiştir (Bucak ve Yiğit, 2018). Tablo 9’da Türkiye genelinde faaliyet gösteren çeşitli mutfak eğitim kurumlarını ve bu kurumların hangi şehirlerde yer aldığını detaylı bir şekilde sunmaktadır.

Tablo 8. Türkiye’de profesyonel mutfak eğitimi veren kurumlar

Mutfak Okul İsmi	Şehir
Anıt Aşçılık ve Pastacılık	Ankara
Başkent Kocatepe Aşçılık	Ankara
Dama Mutfak	Ankara
Golden Chef	Ankara
Gastronomi Akademi	Ankara
Karacan Eğitim Kurumları	Antalya
Gastro Akademi	Bursa
Mutfak Sanatları Eğitimi	Gaziantep
Chef’s İstanbul Mutfak	İstanbul
Chef’s Table	İstanbul
Dream Akademi	İstanbul
Eyüp Kemal Sevinç (EKS)	İstanbul
İstanbul Büyükşehir (İSMEK)	İstanbul
İstanbul Culinary Institute	İstanbul
İstanbul Kitchen’s Academy	İstanbul
Murak Bozok’s Kitchen	İstanbul
Mutfak Sanatları Akademisi	İstanbul
Kayla Mutfak Sanatları	İstanbul
Uluslararası Servis ve Lezzet Akademisi (USLA)	İstanbul
Özel Yüzyıl Eğitim Kurumları	İzmir
Foodrum	Muğla

Kaynak: Bucak, T., ve Yiğit, S. (2018). Gastronomi eğitiminde profesyonel mutfak okullarının etkisi: İstanbul mutfak sanatları akademisi (msa) üzerine bir araştırma.

1.3.6.1. Halk Eğitim Merkezlerinde Aşçılık Eğitimi

Halk eğitim merkezlerinde yiyecek-içecek hizmetleri alanında 59 adet kurs bulunmaktadır. Bu kurslardan 5 tanesi aşçılık adı altında yer almaktadır. Bunlara bakıldığında aşçı kursu 2254 saat, aşçı çırağı kursu 178 saat aşçı çırağı (uzaktan eğitim eş zamansız) 178 saat, aşçı yardımcısı 450 saat dünya gıda programı (WFP) aşçı çırağı gelişim kursu da 62 saatlik eğitim süreci olarak yer almaktadır (Dalahmetoğlu, 2024).

1.3.6.2. MSA (Mutfak Sanatları Akademisi)

Mutfak Sanatları Akademisi (MSA) Mehmet Aksel aracılığıyla 2004 yılında MEB'e bağlı olarak kurulan özel yiyecek – içecek eğitim kurumu olarak faaliyet vermektedir. Her yıl binlerce eğitilmiş profesyonel mezunlar ile Türkiye ve Dünya yiyecek – içecek sektörüne iş gücü geliştirmektedir. MSA yiyecek – içecek sektöründe profesyonel 27 eğitim programı ile stajlı ve stajsız eğitim vermektedir (Mutfak Sanatları Akademisi, 2025). Tablo 10'da doğrudan mesleki beceriyi kazandırmayı amaçlayan özel gastronomi ve aşçılık kurumunun eğitim programlarını ele almaktadır.

Tablo 9. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı msa

MSA	Eğitim Programı
Profesyonel Eğitimler	Profesyonel Aşçılık Uzun Dönem Profesyonel Aşçılık Profesyonel Pastacılık Uzun Dönem Profesyonel Pastacılık Profesyonel Ekmekçilik ve İçecek İşletmeciliği Profesyonel Yiyecek İçecek İşletmeciliği Chef & Owner Profesyonel Aşçılık Chef & Owner Uzun Dönem Profesyonel Aşçılık Chef & Owner Profesyonel Pastacılık Chef & Owner Uzun Dönem Profesyonel Pastacılık Chef & Owner Profesyonel Ekmekçilik ve Fırıncılık ProChef Profesyonel Süper yat Şefliği Profesyonel Barista Profesyonel Barmenlik ve Miksoloji Profesyonel Restoran Servisi Eğitimi
Uzmanlaşma Eğitimleri	Seçmeli Uzmanlaşma Eğitimi İtalyan Mutfağı Seçmeli Uzmanlaşma Eğitimi Uzak Doğu Mutfağı Seçmeli Uzmanlaşma Eğitimi Ekmekçilik Seçmeli Uzmanlaşma Eğitimi Dondurmacılık
Sektör Profesyonellerine Özel	İksirli Çiftlik Profesyonel Baklavacılık Eğitimi Profesyonel Pasta Tasarım Eğitimi Profesyonel Bitki Bazlı Temel Mutfak Eğitimi ProChef Profesyonel Süper yat Şefliği Profesyonel Çikolatacılık Eğitimi
Culinary Days	MSA Culinary Days

Kaynak: (MSA Mutfak Sanatları Akademisi, 2025)

1.3.6.3. EKS Mutfak Akademisi

Eyüp Kemal Sevinç (Eks) Mutfak 2011 yılında Eyüp Kemal Sevinç tarafından İstanbul Kuş Yolunda Dünya Şefler Birliği (WACS) ve MEB'e bağlı olarak kurulan özel yiyecek ve içecek eğitim kurumu olarak faaliyet göstermektedir. EKS mutfak eğitim ile birlikte Araştırma Geliştirme (AR&GE) çalışmaları ile ürün ve menü geliştirmek, ünlü markalara danışmanlık hizmetleri, event ve catering hizmetleri ve yemek fotoğrafçılığı gibi farklı hizmetlerde sunmaktadır (Eyüp Kemal Sevinç Akademi, 2025). Tablo 11'de doğrudan mesleki beceriyi kazandırmayı amaçlayan özel gastronomi ve aşçılık kurumunun eğitim programlarını ele almaktadır.

Tablo 10. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı eks mutfak akademisi

Eğitim Programı	
EKS Mutfak Akademi	Profesyonel Aşçılık
	Profesyonel Pasta ve Ekmekçilik
	Yiyecek İçecek İşletmeciliği
	Profesyonel Barista
	Smart Chef
	Chef & Owner Profesyonel Aşçılık
	Chef & Owner Profesyonel Pastacılık ve Ekmekçilik

Kaynak: (EKS Eyüp Kemal Sevinç Mutfak Akademisi, 2025)

1.3.6.4. MYK Gastro Arena

Mehmet Yalçın Kaya (MYK) gastro arena mutfak 2019 yılında Mehmet Yalçınkaya tarafından YÖK onayı ile kurulan özel yiyecek ve içecek eğitim kurumu olarak faaliyet vermektedir. Katılımcılar 12 hafta boyunca 144 saatlik eğitim ardından 2 ay boyunca staj yapma imkanı bulmaktadır. Eğitim ile birlikte catering hizmeti ve MYK restoran ile misafirlere hizmet vermektedir (Mehmet Yalçın Kaya Gastro Arena, 2025).

1.3.6.5. Chef's Table Mutfak Akademisi

Chef's Table Mutfak Akademisi Serkan Bozkurt aracılığıyla 2011 yılında İstanbul Dikilitaşta kurulan özel yiyecek ve içecek eğitim kurumu olarak faaliyet göstermektedir. Chef's table mutfak akademisinde verilen eğitimde standart reçeteler tercih edilmeyip mutfağın kimyasını ve matematiğini öğretmekle tekniği ve bilgiyi uygulamaya sunmayı hedefleyen bir eğitim kurumudur. Mesleğini dünya standartları seviyesine çıkarmayı hedefleyen yeni kişiler geliştirmeyi hedeflemektedir (Chef's

Table Mutfak Akademisi, 2025). Tablo 12’de doğrudan mesleki beceriyi kazandırmayı ve hobi eğitimi amacıyla kurulan özel gastronomi ve aşçılık kurumunun eğitim programlarını ele almaktadır.

Tablo 11. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı chef’s table mutfak akademisi

Chef’s Table Mutfak Akademisi	Eğitim Programı
Profesyonel Eğitimler	Profesyonel Aşçılık Profesyonel Pastacılık & Ekmekçilik Yiyecek-İçecek İşletmeciliği Chef & Owner Profesyonel Stajsız Aşçılık Profesyonel Stajsız Pastacılık & Ekmekçilik
Amatör Eğitimler	2 Ayda Hobi Aşçılık Eğitimi 2 Ayda Hobi Pastacılık ve Ekmekçilik Eğitimi 2 Ayda Dünya Turu Eğitimi 2 Ayda Sağlıklı ve Lezzetli Eğitim Genç Şefler Mutfakta Eğitimi Çikolata Dünyası Eğitimi Entremet Cake Eğitimi Börekçilik Eğitimi Fine Chef’s Table Masterclass Eğitimi

Kaynak: (Chef’s Table Mutfak Akademisi, 2025)

1.3.6.6. Foodrum

Foodrum 2014 yılında Pelin Dumanlı tarafından Konacık’ta kurulan, bulunduğu bölgenin yemek geleneği başta olmak üzere turizm ve gıda sektörüne yönelik katkı sağlayan bir gastronomi merkezidir. Foodrum profesyonel aşçılık ve pastacılık alanlarında üniversite onaylı eğitim ve sınav düzenleyen, ardından sertifika veren bir kurumdur (Foodrum, 2025). Tablo 13’de doğrudan mesleki beceriyi kazandırmayı amaçlayan özel gastronomi ve aşçılık kurumunun eğitim programlarını ele almaktadır.

Tablo 12. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı foodrum

	Eğitim Programı
Foodrum	Profesyonel Aşçılık Eğitimi Temel Pastacılık Eğitimi Temel Aşçılık Eğitimi Gençler İçin Gastronomi Eğitimi Gulet ve Yat Aşçılarına Özel Eğitim Barista Eğitimi Artizan Ekmekler Eğitimi

Kaynak: (Foodrum, 2025)

1.3.6.7. USLA

Uluslararası Servis ve Lezzet Akademisi (Usla) Emel Arslan Güryıldız tarafından yaklaşık 30 yıl önce kurulan bir kurumdur. Otelcilik ve yiyecek-içecek sektöründe eğitim veren American Hospitality Academy- International Hotel Management Schools (AHA- IHMS)'un İstanbul kampüsü olup Türkiye'nin ilk uluslararası ağırlama ve mutfak akademisidir. Usla farklı ülkelere gelen öğrencilere yerli ve yabancı mutfak sanatı ve ağırlama sektöründe uluslararası kalitede teori ve uygulamalı eğitim almış personel yetiştirmeyi hedeflemektedir (Uluslararası Servis ve Lezzet Akademisi, 2025). Tablo 14'de doğrudan mesleki beceriyi kazandırmayı amaçlayan özel gastronomi ve aşçılık kurumunun eğitim programlarını ele almaktadır.

Tablo 13. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı usla

USLA	Eğitim Programı
Profesyonel Eğitimler	Profesyonel Aşçılık Kısa Dönem Aşçılık Profesyonel Pastacılık ve Ekmekçilik Kısa Dönem Profesyonel Pastacılık ve Ekmekçilik Girişimcilere Özel Pastacılık ve Ekmekçilik İşletme Yönetimi Girişimcilere Özel Aşçılık ve İşletme Yönetimi Bronze Sertifikalı Japon Mutfak Sanatları Programı Dünya Mutfakları Profesyonel Bar ve Miksoloji Eğitim Programı Yiyecek İçecek İşletmeciliği Mutfak İlk Adım Pastacılık Mutfaka İlk Adım Aşçılık Mutfaka İlk Adım Çikolata Mutfaka İlk Adım Sushi MEB Sertifikalı Barista Eğitimi SCA Sertifikalı Barista

Kaynak: (Uluslararası Servis ve Lezzet Akademisi, 2025)

1.3.6.8. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları

İstanbul büyükşehir belediyesi sanat ve meslek eğitimi kursları (İSMEK) 1996 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi sanat ve meslek eğitimi kursları olarak açılmıştır. Gastronomi ve mutfak sanatları alanında 101 adet eğitim programı bulunmaktadır, eğitim saatleri seçilen sanat alanına göre minimum 1 saat maksimum 606 saat arasında değişmektedir ayrıca eğitimler ücretsiz olup eğitim materyalleri öğrenci tarafında karşılanmaktadır. İSMEK günümüzde 2 farklı yöntem ile eğitim vermektedir. Bunlar; yüz yüze eğitim ve uzaktan eğitim şeklindedir. Cezaevi,

darülaceze, toplum ruh sağlık merkezi ve benzeri kurumlar ile ortak çalışmalar halinde olup burada ki kişilere de eğitim vermektedir (İstanbul büyükşehir belediyesi sanat ve meslek eğitimi kursları, 2025). Tablo 15’de doğrudan mesleki beceriyi kazandırmayı amaçlayan yüz yüze ve uzaktan eğitim veren devlet aşçılık kurumunun eğitim programlarını ele almaktadır.

Tablo 14. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı İstanbul büyükşehir belediyesi sanat ve meslek eğitimi kursları (İSMEK)

Eğitim Programı	Yüz Yüze Eğitim
Dünya Mutfağı	Aşçı Çırağı
Spesiyal Kek Çeşitleri Atölyesi	Barista
Evrensel Lezzetler: Fransız Baget Ekmek	Smoothie İçecekler Yapımı Atölyesi
Evrensel Lezzetler: Özel Gün Ekmekleri	Türk Kahvesi Keşfi ve Yapımı
Evrensel Lezzetler: Kruvasan-Danish	Coğrafi İşaretili Yemekler
Evrensel Lezzetler: Suşi Yapım Teknikleri	Pasta Çırağı
Evrensel Lezzetler: Francalo Ekmek yapım	Soğuk Yiyecek Hazırlama
Evrensel Lezzetler: İtalyan Ekmekleri Yapımı	Yerel Gastronomi Turizmi
Hamburger Hazırlama ve Yapım Teknikleri	Ocak başı Lezzetleri Atölyesi
Makarna ve Sos Yapımı Teknikleri Atölyesi	Geçmişten Günümüze Türk Mutfağı
Temel Mutfak Teknikleri	Mantı Çeşitleri Yapımı
Börek Çeşitleri Yapımı Atölyesi	Kahvaltılık Atıştırmalıklar Atölyesi
Profesyonel Butik Artizan Ekmekçilik	Pasta Süsleme Atölyesi Şeker Hamuru
Artizan Pastacılık Üretim ve Sunum Teknikleri	Pasta Süsleme Atölyesi Royal İcing
Artizan Peynir Yapım Teknikleri	Pasta Süsleme Atölyesi Buttercream
Diyet Yiyecek Hazırlama Atölyesi	Pasta Süsleme Atölyesi İnsan Figürü
Geçmişten Günümüze İstanbul Lezzetleri	Pasta Süsleme Atölyesi Çiçek Figürü
Nitelikli Kahve Demleme Teknikleri	Pasta Süsleme Atölyesi Yenilebilir Kağıt
Deniz Ürünleri Atölyesi	Fransız Pastaları Yapım ve Teknikleri
Süslü Tatlı Hazırlama Atölyesi	Yaş Pasta Yapımı
Makaron Yapımı Atölyesi	Keskin Kenar Pasta Yapımı Atölyesi
Et pişirme Teknikleri	Hamur Teknikleri
Özel Gün Pastaları	Cream Tart Hazırlama
Yöresel Lezzetler: İçli Köfte Yapımı	Evde Pizza Yapımı Atölyesi
Yöresel Lezzetler: Ekmek Çeşitleri	Evde Ekmek Yapımı Teknikleri
Yöresel Lezzetler: Simit Çeşitleri	Reçel ve Marmelat Yapımı Atölyesi
Kahvaltılık Spesiyal Ekmek Çeşitleri	Butik Pastacılık
Ekşi Mayalı Ekmek Yapımı Teknikleri	Butik Çikolata Hazırlama
Ramazan Pidesi Yapımı Atölyesi	Pide yapımı
Spesiyal Unlu Mamül Çeşitleri Atölyesi	Pizza Yapımı
Turşu Yapımı Atölyesi	Gastronomide Sanat ve Tasarımı
Yiyecek İçecek Hizmetlerinde İş Sağlığı ve Hijyen	Osmanlı Saray Mutfağı
Ekşi Mayalı Ekmek Yapım Teknikleri	Besinlerin Kimyasal Reaksiyonları
Kiş ve Turta Yapımı	Baklava Yapımı Atölyesi
Kısa Hazırlık Atölyesi	Kebap Yapım Teknikleri
Atalık Unlardan Ekmek Yapımı	Sağlıklı ve Organik Ekmek Yapımı
Eğitim Programı	Uzaktan Eğitim

Kahvenin Yolculuğu ve Kahve Yapım Teknikleri Çay Kültürü ve Demleme Teknikleri Geçmişten Günümüze Şerbetlerimiz Yiyecek İçecek Hizmetlerinde İş Sağlığı ve Hijyen Ekşi Mayalı Ekmek Yapımı Teknikleri Ekşi Mayalı Oluşturma Teknikleri Sürdürülebilir Gıda: Bayat Ekmek Dönüşümü Sürdürülebilir Gıda: Süt ve Süt Ürünlerinin Dönüşümü Gıda Okuryazarlığı ve Gıda Güvenliği Kültürel Mirasımız: Hayat Mutfağı Kültürel Mirasımız: Adana, Şanlıurfa, Diyarbakır Mutfağı Kültürel Mirasımız: Adıyaman ve Kahramanmaraş Mutfağı Kültürel Mirasımız: Malatya, Elazığ ve Osmaniye Mutfağı Kültürel Mirasımız: Gaziantep ve Kilis Mutfağı Özel Gün Pasta ve Kurabiye Yapımı: Yılbaşı Konsepti Özel Gün Pasta ve Kurabiye Yapımı: Sevgililer Günü	Çiçek Hamuru ile Modelleme İtalyan Mutfağından Lezzetler Yöresel Çorbalar Bayram Tatlıları Spesiyal Çikolatalar Butik Çikolata Yapımı Kremalı Trend Pastalar San Sebastian Cheesecake Yapımı Karikatür Pasta Yapımı Macaristan Mutfağından Lezzetler Yemek ve Kültür Soğuk İçecek Yapımı Glütensiz Mutfak: Unlu Mamuller Glütensiz Mutfak: Tatlılar Türk Kahvesi Keşfi ve Yapımı
--	--

Kaynak: (İstanbul büyükşehir belediyesi sanat ve meslek eğitimi kursları, 2025)

1.3.6.9. Gastroakademi

Gastroakademi 2015 yılında Recep Hakan Ziya tarafından Bursa’da kurulmuştur. Klasik, modern, yöresel Türk mutfağı ve uluslararası dünya mutfak kültürlerine merak duyanlar adına hazırlanmış YÖK onaylı toplam 256 saat eğitim programları bulunmakta olan bir kurum olup mezun olduktan sonra 4 aylık eğitimin menü kitabını vermektedir. Aynı zamanda bayi toplantıları, şirket eğitimleri, özel gün davet ve event/catering hizmeti de bulunmaktadır (Gastroakademi, 2025). Tablo 16’da doğrudan mesleki beceriyi kazandırmayı amaçlayan özel gastronomi ve aşçılık kurumunun eğitim programlarını ele almaktadır.

Tablo 15. Aşçılık ve gastronomi alanında eğitim veren özel eğitim programı gastroakademi

Gastroakademi	Eğitim Programı
Profesyonel Akademik Eğitimler	Profesyonel Aşçılık Eğitimi Profesyonel Temel Aşçılık Profesyonel Pastacılık ve Ekmekçilik Eğitimi
Temel Eğitimler	Temel Aşçılık Eğitimi Temel Pastacılık Eğitimi
Barista Eğitimi	

Kaynak: (Gastroakademi, 2025)

1.4. Dünyada Gastronomi Eğitimi

Mutfak sanatları eğitimi, Orta Çağ'da usta-çırak ilişkisine dayalı olarak ortaya çıkmıştır. O dönemde bu eğitim süreci genellikle otoriter, bilgi paylaşımına yer vermeyen bir anlayışla yürütülmüş ve eğitim uzun yıllar sürmüştür. Orta Çağ Avrupa'sında, mutfak sanatlarını öğrenmek isteyen bireylerin baskın bir şefin yanında altı yıl süren bir çıraklık sürecinden geçmeleri gerekiyordu. Bu süreçte çıraklar çoğunlukla çok düşük ücretlerle ya da yalnızca yemek karşılığında çalıştırılmaktaydı. Ancak zamanla mutfak sanatları eğitimi veren okulların açılması, bu sürecin kısılmasına olanak sağlamış ve sektörde ihtiyaç duyulan nitelikli mutfak personelinin daha kısa sürede yetiştirilebilmesine imkân tanımıştır (Torlak 2021). Tarihte bilinen ilk yemek pişirme eğitimi 1248 yılında Fransa'da Chaine Des Rottisseurs adlı topluluk tarafından başlatıldığı bilinmektedir. Fransa kralı IX Louis döneminde kurulan bu oluşum, saray mutfağında profesyonel bir yapının oluşturulması amacıyla aşçılık alanında eğitim faaliyetleri yürütmüştür (Çarbuğa ve Kocaman, 2019). Fransız devrimi ile modern Fransız mutfağı ortaya çıkarmış ve gelişen mutfak ile beraber mutfak eğitimi de gelişme göstermiştir. Bu gelişme İngiltere, Amerika ve Almanya 'da okullar açılması ile devam etmiştir.

Aşçılığın bir sanat dalı olarak kabul görmeye başlamasıyla birlikte, geleneksel usta-çırak ilişkisine dayalı eğitim anlayışının yerine, aşçılığın gelişmesi için Dünya'da ilk kez 1882'de Londra'da "National Institute of Cookery" adlı aşçılık okulu açılmıştır (Çifçi, 2019). Gastronomi eğitimi alanında öncü sayılan kurumlar arasında, 1882 yılında Londra'da kurulan "National Institute of Cookery", 1883'te Paris'te açılan "L'Ecole Professionnelle de Cuisine et des Sciences Alimentaires" ve 1895'te yine Paris'te kurulan "Le Cordon Bleu" yer almaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde ise bilinen ilk aşçılık okulu, 1946 yılında kurulan "The Restaurant Institute of Connecticut" olup, günümüzde "The Culinary Institute of America" adıyla eğitim vermeye devam etmektedir. 1981 sonrası dönemde, Amerika'da aşçılık eğitimine olan ilginin artmasıyla birlikte, bu alandaki eğitim kurumlarının sayısında da belirgin bir yükseliş görülmüştür. Öte yandan, Fransa'da 18. yüzyılın sonlarında gerçekleşen sanayi devrimiyle birlikte mutfak eğitiminde kullanılan yöntemler değişmiş; uzun yıllar esnaf loncaları tarafından sürdürülen mesleki eğitim, devletin denetimine alınarak 1990 yılında lisans düzeyinde verilmeye başlanmıştır (Çalışkan ve Seyitoğlu,

2018). Fransa’da 1895'te açılan Le Gordon Bleu ve 1922'den beri aşçılık eğitimi de veren Cornell Üniversitesi ilk diploma veren okullardır ve yine ilk kez Boston ve Adelaide Üniversiteleri’nde 1990'larda kültür ve beslenmeyi tüketim yönüyle ele alan gastronomi yüksek lisans programları açılmış olup, bunu 1996'da açılan New York Üniversitesi’nin doktora programı takip etmiştir (Denk ve Koşan, 2017).

1.4.1. Le Cordon Blue

Le Cordon Blue mutfak okulu 1895 yılında gazete ve La Cuisinlere Corden Blue dergi yayıncısı Marthe Distel tarafından Paris’te kuruldu. Günümüzde Michelin yıldızlı ya da Meilleur Ouvrler de France gibi ödüllü şeflerin eğitimi ile 20 ülkede 35 uluslararası okulda her sene 20.000 klasik Fransız mutfak ve modern uluslararası mutfak eğitilmiş öğrencilerin mezun olduğu dünyanın en büyük aşçılık ve otelcilik okulu olarak kabul edilmektedir (Le Cordon Blue En, 2025).

2012 yılında Le Cordon Blue İstanbul Özyeğin Üniversitesi ortak çalışması ile eğitime açılmıştır. 2016 yılında Özyeğin Üniversitesi Le Cordon Blue İstanbul Gastronomi ve Mutfak Sanatları programı ile mezunlarını sektöre kazandırmıştır (Le Cordon Blue Tr, 2025).

1.4.2. CIA (The Cullinary Institute of America)

CIA Katherina Angel ve Frances Roth tarafından 22 Mayıs 1946 yılında Connecticut şehir merkezinde açılmıştır. Özellikle 2. Dünya savaşından dönen gazileri mutfak alanında eğitmek amacıyla kurulmuştur 1950 yılında 600 gaziye mezun etmiştir. İlk adı New Haven Restoran enstitüsü iken 1951 yılında The Culinary Institute of America adını almıştır. 1969 yılında başlayan öğrenci sayılarındaki yaşanan artışın etkisiyle, 1980 yılında CIA büyüme kararı almıştır. Bunun sonucunda 1980-1981 yılları arasında American Culinary Federation'ın Usta Şefler sınavını veren tek okul olma ayrıcalığını kazanmıştır, 1982-1984 yılları arasında ise American Bounty Restaurant adıyla ilk restoranlarını açmıştır. Daha sonra, 1988’de Genel Gıdalar merkezini, 1990’da pastacılık ve fırıncılık merkezini kurmuştur. Ayrıca 2000’li yıllarda da dünya mutfağı menülerine açılmaya başlayan CIA. Günümüzde farklı ülkelerde kampüsler kurarak büyümeye devam etmiştir. CIA eğitim sürecinde öğrencilere yalnızca yemek yapmayı değil restoran, otel, etkinlik planlama, şarap ve içecek yönetimi gibi pek çok beceriyi öğretmektedir. (Culinary Institute of America, 2025).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

2.1. Kariyer Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Kariyer kelimesi, Türkçeye Fransızca kökenli “carriere” sözcüğünden geçmiştir. Bu kelimenin kökeni, Fransa’nın güneybatısında konuşulan Romen dillerinden biri olan Provençal’de “carrera” şeklinde yer almakta olup, bu ifade “araba yolu” anlamına gelmektedir. Fransızca’da ise “carriere” terimi, diplomatik kariyer, meslek, bireyin yaşamında izlediği yön, belirli bir meslek alanında geçilmesi gereken aşamalar ya da çevresi kapalı otomobil yarış pistleri gibi çeşitli anlamlarda kullanılmaktadır (Aydemir ve Buyruk 2018). TDK sözlüğünde ise kariyer bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak açıklanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2025).

Kariyer kavramı, bireyin yaşamı boyunca iş yaşamına dair edindiği deneyimler ve eylemlere ilişkin olarak geliştirdiği tutum ve davranışların toplamı olarak tanımlanabilir. En genel ifadesiyle kariyer, bir meslek alanında ilerleme kaydetmek, buna bağlı olarak daha yüksek gelir elde etmek, artan sorumluluklar üstlenmek ve itibar ile saygınlık kazanmaktır. Sonuç olarak kariyer, bireyin yaşamı boyunca elde ettiği pozisyonları ve başarıları kişisel bakış açısıyla değerlendirmesidir (Aydemir ve Buyruk, 2019).

Kariyer kavramı, bilimsel bağlamda ilk kez Anne Roe’nun 1956 yılında yayımladığı “Meslekler Psikolojisi” adlı eserinde kullanılmaya başlanmıştır. Kariyer kavramı, sonradan 1957’de Donald E. Super’in “Kariyer Psikolojisi”, 1963’te Tiedeman ve Ohara’nın “Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyumu ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” ve 1966’da John Holland’ın “Meslek Tercihi Teorisi” adlı çalışmalarıyla birlikte tartışmaya açık hale getirmiştir (Karadeniz 2021).

Kariyer kavramı, 16. yüzyıldan sonra modern kamu hizmet anlayışının gelişmesiyle ortaya çıkmış ve devlet memurluğu kavramı ile birlikte gelişim göstermiştir. 1970’li yıllardan sonra kariyerin insan yaşamını nasıl etkilediği ve ne gibi değişikliklere neden olduğu inceleme konusu olmuştur. İncelemede, özellikle insan

psikolojisi üzerinde durulması kariyer kavramının önemini artırmıştır. Bu tarihten itibaren kariyer kavramı iş dünyasında kullanılmaya başlanmıştır (Pektaş 2019).

2.2. Kariyer Seçimi ve Gelişimi

Kariyer seçimi ile gelişimi, bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı sosyal, psikolojik ve çevresel etkenlerle şekillenen dinamik bir süreçtir. Bu süreci anlamlandırmak amacıyla, alanında uzman birçok araştırmacı tarafından çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Söz konusu teoriler, bireylerin meslek fikrini nasıl oluşturduklarını, mesleki tercihlerini ne şekilde belirlediklerini ve bu kararların oluşumunu etkileyen faktörleri açıklamaya yönelik teorik yaklaşımlar sunmaktadır. (Pehlivan, 2008).

Kariyer gelişimi, bireyin yaşam boyu süren bir süreci olarak değerlendirilebilir. Çocukluk döneminde başlayan ve bireyin kariyerine yönelik tutum ve davranışlarının şekillenmesiyle devam eden bu süreç, yetişkinlik döneminde pekişerek emekliliğe geçiş ve uyum aşamalarında doruk noktasına ulaşan bir süreçtir. Kariyer gelişimi, bireyin mesleki yaşamındaki dinamik ve değişken yapıyı anlamlandırmaya yönelik bir kavram olup, kimi zaman kariyer seçimiyle birlikte ele alınırken kimi zaman ondan bağımsız olarak değerlendirilmektedir. Kariyer seçimi, belirli bir meslek yolunu belirleme ve bu alana giriş yapma süreci olarak tanımlanırken, kariyer gelişimi bireyin kariyer seçiminden önce, seçim sürecinde ve sonrasında edindiği tüm deneyimleri kapsayan daha geniş bir çerçevede ele alınmaktadır (Brown ve Lent, 2012).

2.2.1. Super'ın Gelişimsel Kariyer Teorisi

Donald E. Super kariyer teorisini bireyin yaşam süreci üzerine kurmuştur. Super'a göre kariyer gelişim teorisi 5 aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; keşfetme, kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve Emeklilik şeklindedir (Ergun Özler, 2022).

2.2.1.1. Keşif

Bu aşamada bireyin çocukluk döneminde başlayıp ergenlik dönemi arasında geçer (tahmini 25 yaş). Birey bu aşamada okul hayatından çıkıp meslek hayatına geçiş yapar. Bu süreç, bireyin aile, arkadaş çevresi, sosyal çevre, eğitim ve medya gibi etkenlerin etkisiyle kendine uygun olduğunu düşündüğü mesleğin keşfedildiği aşamadır (Pektaş, 2019).

2.2.1.2. Kurma (Başlangıç)

Bu aşama bireyin işe başlangıcı, işi öğrenme ve çevresi tarafından kabul gördüğü süreçtir (Kaygın ve Zengin, 2019). Birey bu süreçte belirsizlik ve zorluklarla karşılaşabilir; birey korunma ve güvenlik ihtiyaçlarına öncelik verdiği aşamadır (Tahtalıoğlu, 2012). Ayrıca bireyler bu aşamada gerçeklik şoku yaşayabilmektedir. Gerçek şoku; okulda almış olduğu teorik eğitimin meslek hayatındaki pratik bilgi ile uyummadığı bireyin beklentileri ile mesleğin farklılıklarını keşfettiği gerçekler ile yüzleştiği aşamadır (Pektaş, 2019).

2.2.1.3. Kariyer Ortası

Bu aşama bireyin 35 yaş ve 45 yaş arasında geçer. Birey bu aşamada kurma (başlangıç) aşamasındaki başarılarını devam ettirmeyi ve ilerletmeyi amaçlamaktadır. Çıracılıktan ustalığa geçilen safadır. Birey inisiyatif ve sorumluluk almaya başlar. Bu süreç, başarı ve saygınlığın ön planda olduğu aşamadır.

Kariyer ortası aşamasında bireyler özellikle belirli konular üzerinde durmaktadırlar. Bu konular;

- Mesleki hedeflere ulaşmak,
- Organizasyonel ilerlemeyi sürdürmek,
- Kariyer planlarını yapılan ilerlemelerin sonuçlarını değerlendirerek yeniden düzenlemek,
- Görece profesyonel olunan ve profesyonel olunmayan rolleri tespit etmek,
- Kariyerlerinin anahtar hedeflerine doğru ilerlemek,
- Belli bir statüyü veya pozisyonu korumaya çalışmak,
- İlerleyen yıllarda kariyerin sona ermesi ile ilgili alternatiflerini değerlendirmek,
- Elde edilen ve kanıtlanmış olan beceri ve ilgi alanlarını korumak,
- Gelecekte olabilecek mentor veya danışmanlık durumlara hazırlanmak,
- Yeni neslin eğitilmesine katkı sağlamak (Kaygın ve Zengin 2019).

2.2.1.4. Kariyer Sonu

Bu aşamada bireyin 45 yaş ve 64 yaş arasında geçer. Bireyin en uzun çalışmış olduğu safadır meslek hayatındaki bilgilerini tecrübelerini arttırdığı uzmanlaştığı yeni nesilleri eğittiği aşamadır. (Pektaş 2019). Birey kariyer ortasında kazanmış olduğu konumu korumayı hedefler fiziksel zorlanmalar iş bitirememe gibi sebeplerden fiziksel ve psikolojik yıpranma yaşanabilir bu sebeple işten ayrılma ve emeklilik düşünülebilir (Seçer 2013).

2.2.1.5. Emeklilik

Bu aşama 65 yaş ve sonrası dönemidir. Emeklilik, bireyin iş yaşamından kademeli olarak uzaklaştığı ve emekliliğe uyum sağladığı süreci ifade eder. Bu süreç; yavaşlama, planlama ve emeklilik olmak üzere üç aşamadan oluşur. Emeklilik süreci yalnızca çalışma hayatının sonu değil, bireyin yeni roller üstlendiği, serbest zamanını yapılandığı ve yaşam kalitesini sürdürmeye çalıştığı bir geçiş evresidir. Bu bağlamda emeklilik, bireyin fiziksel, zihinsel, sosyal ve ekonomik koşullarına göre farklı biçimlerde deneyimlenen önemli bir yaşam aşamasıdır (Dönmezoğulları, 2024).

2.2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi

Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT), bireylerin davranışlarının, çevresel faktörlerin ve kişisel özelliklerin birbirleriyle karşılıklı etkileşim içinde olduğu karmaşık süreçleri açıklayan Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisi temelinde Lent, Brown ve Hackett tarafından geliştirilmiştir. Bandura'nın kuramında olduğu gibi, SBKT de bireylerin belirli bir düzeyde öz-yönetim kapasitesine sahip olduğunu ve kariyer gelişim süreçlerinde aktif bir rol üstlendiklerini varsaymaktadır (Lent, Brown, ve Hackett, 1994).

2.2.2.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Modelleri

Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi, bireyin kariyer yolculuğunu açıklamak üzere üç temel model sunar bu modeller İlgi Geliştirme, Kariyer Seçimi ve Performans modelleridir.

İlgi Geliştirme Modeli, bireylerin mesleki ilgilerinin nasıl oluştuğunu açıklar. Bu modele göre, çocukluk ve ergenlik döneminde yaşanan öğrenme deneyimleri, bireyin belirli alanlardaki öz-yeterlilik inancını ve sonuç beklentilerini şekillendirir. Bireyler, kendilerini başarılı hissedeceklerine inandıkları alanlara daha çok ilgi

gösterir. Bu ilgi, bireyin daha fazla deneyim kazanmasını ve belirli hedefler belirlemesini sağlar. Deneyimlerden elde edilen başarı ya da başarısızlık ise öz-yeterlilik ve sonuç beklentilerini yeniden şekillendirerek süreci sürekli kılar. Yapılan araştırmalar, öz-yeterlilik ve sonuç beklentileri ile mesleki ilgi arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Kariyer Seçimi Modeli, bireyin ilgi duyduğu alanları somut kariyer hedeflerine dönüştürme sürecini açıklar. Bireyler, ilgi alanlarına uygun meslek veya akademik alanlara yönelir. Ancak bu süreç sadece ilgiye bağlı değildir; öz-yeterlilik ve sonuç beklentileri de bireyin kararlarını doğrudan etkileyebilir. Özellikle ekonomik koşullar, aile desteği veya fırsat kısıtlılığı gibi çevresel etmenler, bireyin tercihlerini şekillendirebilir. Bu faktörler, kişinin hedeflerini gerçekleştirme olasılığını artırabilir ya da azaltabilir.

Performans Modeli ise kariyer seçimi sonrası bireyin başarı düzeyine odaklanır. Bu modele göre, öz-yeterlilik, bireyin performansını hem doğrudan hem dolaylı yollarla etkiler. Kişinin kendine zorlayıcı hedefler koyması ve bu hedefler doğrultusunda çaba göstermesi, başarı üzerinde belirleyici olur. Ayrıca, geçmiş başarılar ve yetenekler de öz-yeterlilik inancını etkileyerek performansa katkı sağlar. Elde edilen performans sonuçları ise bireyin öz-yeterlilik algısını yeniden şekillendirir ve kariyerine devam etme ya da bırakma kararını etkiler (Lent, Brown, ve Hackett, 1994).

2.2.3. Kariyer İnşa Teorisi (Career Construction Theory)

Kariyer İnşa Kuramı, bireylerin kendiliklerini nasıl inşa ettiklerini, mesleki davranışlarına nasıl anlam kattıklarını ve kariyerlerini nasıl şekillendirdiklerini açıklayan yorumlayıcı ve kişilerarası bir teoridir (Özsarı, 2025). Kariyer İnşa Kuramı, kariyer uyumunun dört boyutunu tanımlar ve bu boyutları üç düzeyli bir yapısal modele yerleştirir. En yüksek ve soyut düzeyde, kariyer uyumunun dört boyutu bulunur: endişe, kontrol, merak ve güven. Bu boyutlar, bireylerin kariyerlerini inşa ederken, mesleki gelişim süreçlerini yönetmek ve çevresel değişimlere uyum sağlamak için kullandıkları genel uyum kaynaklarını ve stratejilerini temsil eder (Temurtaş, 2022). Orta düzeyde ise, bu boyutlara ilişkin tutumlar, inançlar ve yeterlilikler gibi işlevsel değişkenler yer alır. Her bir boyutun altındaki bu değişkenler, bireylerin mesleki geçişleri ve iş travmalarını nasıl yönettiklerini şekillendirir.

Kariyer Endişesi, kariyer uyumunun ilk boyutudur ve bireylerin geleceğe yönelik bir hazırlık hissine sahip olmalarını sağlar. Kariyer endişesi, geleceğe dair plan yapma ve optimist bir bakış açısına sahip olmayı içerir. Bu, bireylerin gelecekteki mesleki görev ve geçişlere dair farkındalıklarını artırarak, planlı bir şekilde hazırlık yapmalarına yol açar.

Kariyer Kontrolü, kişinin kendi mesleki geleceği üzerindeki kontrol duygusunu ifade eder. Kariyer inşasında kontrol, bireylerin gelecekteki mesleki yönelimleri üzerinde etkin bir şekilde karar alabilmeleri için gereklidir. Bu kontrol, mesleki geçişlerde daha esnek ve sağlam durmalarını sağlar.

Kariyer Merakı, bireyin meslekte kendini nasıl konumlandırabileceğini keşfetme çabasıdır. Merak, bireylerin iş dünyasında çeşitli roller hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olur. Bu süreç, bireylerin farklı mesleki deneyimler ve çevreler aracılığıyla kendilerini daha iyi tanımalarını sağlar. Kariyer merakı, bireylerin meslek seçimlerini daha bilinçli bir şekilde yapmalarına katkı sağlar.

Kariyer Güveni, bireylerin kendilerine güvenmelerini sağlayarak, karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmelerine olanak tanır. Güven, bireylerin kariyer seçimlerini ve planlarını gerçekleştirme yeteneklerine duydukları inançla şekillenir. Kariyer güveni, başarı duygusunu artırarak, bireylerin daha geniş keşiflerde bulunmalarına ve yeni deneyimlere yelken açmalarına yardımcı olur (Brown ve Lent, 2012).

2.3. Kariyer Devamlılığı

Kariyer devamlılığı, bireyin profesyonel yaşamı boyunca istikrarını koruyarak, mesleki tatmin ve başarı elde etmesini sağlayan dinamik bir süreçtir. Bu kavram, bireylerin değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara uyum sağlayarak uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşmalarını, iş tatminlerini artırmalarını ve mesleki yaşamları süresince anlamlı bir başarı ve tatmin duygusu geliştirmelerini destekleyen stratejileri içermektedir. Kariyer devamlılığı anlayışının temelinde, bireylerin kendilerini sürekli olarak yenilemeleri, yaşam boyu öğrenmeye ve profesyonel gelişime açık olmaları ile kariyerlerini bilinçli ve proaktif bir şekilde yönetmeleri yer almaktadır. Bu süreç, yalnızca mevcut iş rollerinin gereksinimlerine uyum sağlamakla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda gelecekte ortaya çıkabilecek kariyer fırsatlarına hazırlıklı olmayı da gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla, bireylerin çok yönlü beceri setleri

geliştirmeleri, değişen iş dinamiklerine adapte olabilmeleri ve kariyer yollarını sürdürülebilir bir şekilde yönetmeleri, mesleki başarılarını koruyabilmeleri açısından kritik bir öneme sahiptir (Kanışlı, 2024).

2.3.1. Kariyer Devamlılığını Etkileyen Faktörler

Bireysel Faktörler

Eğitim ve Yetkinlik: Eğitim programları, çalışanların mesleki yetkinliklerini güncel tutarak iş dünyasındaki değişimlere uyum sağlamalarına yardımcı olabilir. Bu tür programlar, becerilerin zamanla geçerliliğini yitirmesini önleyerek çalışanların kariyer devamlılığı konusunda etkili bir rol oynar (Greenhaus, 2018).

İş Tatmini: İş tatmini, bireyin iş performansı ve iş deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan hoş veya olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet, bireysel motivasyon, örgütsel bağlılık ve verimlilik açısından önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir (Cohen ve Tansky, 2001).

Kariyer Motivasyonu: Kariyer motivasyonu bireyin aldığı kariyer kararları ve sergilediği mesleki davranışlarla doğrudan ilişkilidir. Bireyin kariyer motivasyonu, mesleki hedeflerini gerçekleştirme sürecinde önemli bir rol oynamakta olup, kariyer devamlılığını destekleyen faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (London, 1983).

Kurumsal Faktörler

Kariyer Planlama ve Destek Programları: Çalışan gelişimi, bir organizasyonda çalışanların etkinliğini sürdürmelerine ve mesleki yetkinliklerini artırmalarına katkı sağlayan önemli bir süreçtir. Bu süreç, çalışanların mevcut görevlerinde daha verimli olmalarını sağlarken, aynı zamanda kariyer ilerlemeleri için gerekli becerileri kazanmalarına da yardımcı olmaktadır. Bazı organizasyonlar, çalışan gelişimi süreçlerini kariyer geliştirme programları olarak adlandırmaktadır. Bu programlar, çalışanların organizasyon içindeki farklı pozisyonlara geçiş yapabilmelerini desteklemenin yanı sıra, gerektiğinde organizasyon dışındaki iş fırsatlarına da hazırlanmalarını sağlamaktadır (Cohen ve Tansky, 2001).

Kurumsal Kültür: Kurumsal kültür, çalışanların bireysel amaç ve hedefleri ile kurumun genel amaç ve hedefleri arasında bir köprü işlevi görerek, çalışanların kuruma yönelik aidiyet duygusunun gelişimine ve kolektif bilinç anlayışının

güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte, kurumsal kültür, kurum içindeki iş süreçlerinin yapılandırılmasında, standart prosedürlerin oluşturulmasında ve belirli yöntemlerin geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, kurumsal verimliliğin artırılmasına, çatışmaların minimize edilmesine ve kurumsal bağlılığın tesis edilerek sürdürülebilir bir biçimde güçlendirilmesine olumlu yönde etki etmektedir (Ballı ve Üstün, 2021).

2.3.2. Kariyer Devamlılığını Etkileyen Stratejiler

İş yaşam Dengesi: İş yaşam uyumsuzluğunun azaltılması ve iş yaşam uyumunun artırılması, çalışanların işe yönelik bağlılıklarını, üretkenliklerini ve genel memnuniyetlerini artırarak daha güçlü bir iş yaşam dengesi algısına katkıda bulunabilir. Bu süreç, bireylerin iş ve yaşam rollerinde daha etkili olmalarını sağlayarak, iş ve özel yaşam arasındaki uyumu sağlamaktadır (Greenhaus, 2018).

Kurumsal Mentorluk: Mentor kavramı, kökenini Yunan mitolojisinden almaktadır genç bir yetişkin ile daha yaşlı ve deneyimli bir yetişkin arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Bu ilişki, deneyimli bireyin genç bireye yetişkinlik ve iş dünyasında yolunu bulmasına yardımcı olmasını içerir. Mentorluk süreci, bireyin mesleki ve kişisel gelişimini destekleyen rehberlik, bilgi aktarımı ve deneyim paylaşımını kapsamaktadır (Allen, Eby, Lentz, Lima ve Poteet, 2004).

Kariyer Gelişimi ve Planlanması: Kariyer sürecinde edinilen deneyimler, bireyin mesleki kimliğini şekillendirmekte ve gelecekteki kariyer kararlarını yönlendirmektedir. Başarı ve başarısızlık durumları, bireyin mesleki dayanıklılığını ve uyum yeteneğini artırarak, değişen iş koşullarına karşı geliştirdiği stratejilere katkı sağlamaktadır. Bu anlamda, bireyin kariyer yönetimi süreçlerinde edindiği deneyimler, mesleki yeterliliklerini güçlendirmekte ve uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşma konusunda rehberlik etmektedir (Greenhaus, 2018).

Teknoloji ve Dijital Dönüşüm: Günümüz iş dünyasında teknolojik değişiklikler, küreselleşme, iş-yaşam dengesi baskıları ve diğer çeşitli faktörler, bireysel kariyer yönetimi açısından önemli zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Özellikle, kuruluşların değişen iş önceliklerine daha duyarlı hale gelmesi, çalışanların daha fazla esneklik göstermesini zorunlu kılmaktadır. Esneklik, bireylerin değişen piyasa koşullarına hızla uyum sağlamalarını ve istihdam edilebilirliklerini korumalarını sağlayan kritik bir yetkinlik olarak öne çıkmaktadır. Etkili kariyer yönetimi açısından

uyum sağlama yeteneği ve istihdam edilebilirlik, bireylerin iş dünyasındaki değişimlere karşı sürdürülebilir bir şekilde adapte olmalarını destekleyen temel unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, günümüz iş piyasasında istihdam süreçlerinin giderek daha fazla teknoloji tabanlı hâle gelmesi, bireylerin bu süreçleri anlayabilmesini ve etkin bir şekilde kullanabilmesini zorunlu kılmaktadır (Greenhaus, 2018).

Network: Ağ oluşturma, bireylerin mesleki ve kişisel gelişim süreçlerinde karşılaştıkları fırsatları artırmalarını sağlayan stratejik bir yetkinliktir. Etkili bir ağ kurmak; sektör profesyonelleri, mentorlar, işverenler ve meslektaşlarla sürdürülebilir ilişkiler geliştirmeyi ve bu ilişkileri karşılıklı fayda temelinde yönetebilmeyi gerektirir. Bu tür bağlantılar, bilgi paylaşımı, kariyer fırsatlarına erişim, iş birlikleri ve profesyonel destek açısından önemli katkılar sunar. Ağ oluşturma temelinde etkili iletişim, sosyal beceriler ve kişiler arası etkileşim yeteneği yer almaktadır. Bireylerin bu süreçte aktif rol almaları; konferanslara, seminerlere katılmaları ve dijital platformları etkin kullanmaları önerilmektedir. Sonuç olarak, ağ oluşturma becerisi, bireylerin kariyer devamlılığını destekleyen iş hayatındaki zorluklarla başa çıkabilmelerine ve değişen iş dünyasına uyum sağlamalarına katkı sağlayan önemli bir araçtır (Kanişlı, 2024).

2.4. Gastronomide Kariyer Basamakları

Gastronomi alanında kariyer gelişimi, bireyin sektöre ilk adımını attığı pozisyondan başlayarak deneyim, eğitim ve yetkinliklerle birlikte ilerleyen çok aşamalı bir süreçtir. Aşçılık mesleğinde kariyer basamakları genellikle commis, demi chef, chef de partie, sous chef ve executive chef şeklinde yapılandırılmıştır. Bu hiyerarşi, Auguste Escoffier tarafından geliştirilen Brigade de Cuisine temelinde şekillenmiştir (Atay ve Özer, 2022).

2.4.1. Executive Chef

Executive chef, bir işletmenin mutfağının tüm yönetsel ve operasyonel sorumluluğunu üstlenen kişidir. Bu görev, yalnızca yemek üretiminden ibaret olmayıp; personel yönetimi, maliyet kontrolü, hijyen denetimi ve bölümler arası koordinasyon gibi çok boyutlu bir işleyişi kapsamaktadır. Aşçıbaşı, mutfakta çalışacak personelin seçim sürecinde insan kaynakları birimiyle iş birliği yapar, personelin çalışma takvimlerini ve izin planlamalarını organize eder. Aynı zamanda mutfakta ihtiyaç

duyulan tüm malzemelerin siparişini verir ve tedarik sürecini denetler. Menü planlamasında aktif görev alarak, stok devir hızı ve satış analizleri doğrultusunda menüde değişiklik önerileri sunar ve yeni reçeteler geliştirir. Yiyecek malzemelerinin teslim alınmasından depolanmasına, hazırlanmasından pişirilip servise sunulmasına kadar geçen tüm aşamalarda kalite ve hijyen standartlarına uygunluk denetimini yürütür. Ayrıca, mutfakta üretilecek yemeklerin belirlenen standart porsiyon, verim ve reçetelere göre planlanmasını sağlar. Diğer birimlerle etkili iletişim kurarak mutfağın işletme içindeki işleyişine entegrasyonunu kolaylaştırır. Hijyen ve sanitasyon kurallarının eksiksiz uygulanması da aşçıbaşının temel sorumlulukları arasında yer alır (Özdemir, 2001).

2.4.2. Sous Chef

Sous chef ya da diğer adıyla yardımcı şef, aşçı başının en yakın yardımcısıdır ve onun yokluğunda tüm mutfak sorumluluğunu üstlenir. Bu nedenle, aşçı başının sahip olduğu tüm mesleki bilgi, beceri ve liderlik özelliklerini taşıması beklenir. Kariyer basamaklarında bir üst aşama olan aşçı başı pozisyonuna hazırlık niteliğinde olan bu görevde, özellikle inisiyatif kullanma yeteneğinin gelişmiş olması büyük önem taşır. Yardımcı şef, mutfak personelinin verimli bir şekilde çalışmasını sağlamak ve süreci kontrol etmekle yükümlüdür. Servis esnasında gelen yemek siparişlerini ilgili mutfak istasyonlarına iletmek (marş etmek) görevleri arasındadır. Bazı büyük mutfaklarda bu iş için ayrıca “aboyer” olarak adlandırılan personel bulunabilir. Ayrıca konuklara sunulacak yemeklerin son kontrolünü yapar, mutfağın ihtiyaçlarını belirler, eksik malzemeleri ilgili birimlere bildirerek envanter yönetimi doğrultusunda sipariş sürecini takip eder. Fiziki operasyonlardan sorumlu olan yardımcı şef, aşçı başı ile sürekli iletişim ve eşgüdüm hâlinde çalışır. Mutfağın büyüklüğüne bağlı olarak, yardımcı sayısı da artış gösterebilir. Bunun yanı sıra, personel yemeklerinin planlanması ve denetlenmesi süreçlerinde de aktif rol alır (Gökdemir, 2009).

2.4.3. Chef de Partie

Fransız mutfak literatüründe “Chef de Partie” olarak adlandırılan kısım şefleri, mutfağın belirli bölümlerinde doğrudan üretim sürecine katılan, deneyimli ve yetkin mutfak personelidir. Sıcak mutfak, soğuk mutfak, çorba, garnitür, antre, kahvaltı, pastane ve kasaphane gibi alt birimlerde görev alan bu şefler, sorumlu oldukları alandaki üretimi organize etmekle yükümlüdür. Üretilecek yemeklerin miktarı ve

çeşidine uygun şekilde malzeme planlaması yapmak, bu malzemelerin zamanında temin edilmesini sağlamak ve üretimin her aşamasında kalite, hijyen ve sunum standartlarını denetlemek başlıca görevleri arasındadır (Açıkgöz, 2020).

2.4.4. Demi Chef

Demi Chef, mutfak organizasyonunda kısım şefine (Chef de Partie) yardımcı pozisyonda görev alan mutfak çalışanıdır. Bu personel, bağlı bulunduğu bölümdeki yemeklerin hazırlanması ve pişirilmesi süreçlerine aktif şekilde katılır. Aynı zamanda kendi bölümündeki malzeme eksikliklerini tespit eder. Kendi bölüm şefi, aşçıbaşı ya da aşçıbaşı yardımcısının onayını alarak ihtiyaç duyulan ürünlerin depodan temin edilmesi sürecini yürütür. Üretim sürecinde kullanılacak araç ve gereçlerin hazırlanması da sorumluluk alanına girer. Bölüm şefinin bulunmadığı zamanlarda ise, ilgili bölümdeki tüm görev ve sorumlulukları geçici olarak devralarak üretimin aksamasını önler. Bu yönüyle hem uygulamada aktif olan hem de gerektiğinde yönetsel sorumluluk üstlenebilen bir destek personeli (Aktaş ve Özdemir, 2012).

2.4.5. Commis ve Stajer

Commis (komi) ve stajyerler, mutfak hiyerarşisinde genellikle başlangıç seviyesinde yer alır ve mutfakta işleyişin temel taşlarını oluştururlar. Commis'ler; bölüm şefinin gözetiminde, depodan malzeme taşıma, sebze-meyve hazırlığı, tabak servisi öncesi düzenleme gibi rutin görevleri yerine getirir. Stajyerler ise mutfakta gözlemci konumunda bulunarak hem ekipmanları hem de üretim sürecinin detaylarını öğrenir; ilerleyen süreçte doğrama, hazırlık gibi basit görevlere katılır. Bu roller, mesleki gelişim açısından kritik öneme sahiptir; çünkü hem uygulama yetkinliği kazandırır hem de mutfak akışını sürdürülebilir kılar (Görkem ve Öztürk, 2011).

2.5. Gastronomi Alanında Kariyer Sorunları

Gastronomi alanında kariyer yapmayı hedefleyen bireyler, sektöre geçiş sürecinde çeşitli yapısal sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle eğitim ile sektör arasındaki uyumsuzluk, iş ilanlarında belirtilen niteliklerin verilen eğitimle örtüşmemesi ve sektörde uzmanlaşma imkânlarının sınırlı olması, yeni mezunların mesleki hayata adaptasyonunu güçleştirmektedir. Bu uyumsuzluk, teorik ve uygulamalı eğitimin işbaşı eğitimlerle yeterince pekiştirilmemesiyle daha da derinleşmektedir. Kariyerin ilk basamağında yer alan staj döneminde ise bireylerin

çoğu zaman ucuz iş gücü olarak değerlendirilmesi, düşük ücret uygulamaları ve yeterli mentorluk desteğinin sağlanamaması gibi sorunlar öne çıkmaktadır. Ayrıca düzensiz çalışma saatleri, belirsiz mesai uygulamaları ve çalışanların sosyal haklarını güvence altına alacak yasal düzenlemelerin yetersizliği, sektörde uzun süredir devam eden kronik problemler arasında yer almaktadır (Ateş, Sunar ve Kösebay, 2023). Tüm bu sorunlar, gastronomi alanında sürdürülebilir bir kariyer planlamasının önünde ciddi engeller oluşturmaktadır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Problemi

Yiyecek ve içecek sektörü, uzun ve yoğun çalışma saatleri, düşük ücretler, stresli çalışma ortamı ve düzensiz vardiya sistemleri gibi zorlu çalışma koşullarıyla dikkat çekmektedir. Bu koşullar, çalışanların motivasyonunu ve işe bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkileyerek, tükenmişlik hissine ve işten ayrılma eğilimlerine neden olmaktadır. Yasal sınırlamalara rağmen uygulanan fazla mesai, çalışanların üzerindeki fiziksel ve psikolojik yükü arttırmakta bu durum iş kazası risklerini artırmaktadır. Buna ilaveten yönetici şefler ile kurulan olumlu veya olumsuz iletişim sonucunda çalışanların kariyer devamlılığına etki eden önemli bir nedendir. (Bilgin, 2020). Bu kapsamda, yapılan ilgili alan yazın taraması sonucunda araştırmanın problemi, ‘‘Konaklama İşletmelerinin Mutfak Departmanlarında Görev Yapan Gastronomi Eğitimi Almış Şefler ile Alaylı Şeflerin, Mutfak Çalışanlarının Kariyer Devamlılığı Üzerinde Etkisi Nasıldır’’ olarak belirlenmiştir. Ayrıca şu sorulara da yanıt aranmıştır:

- Sizi mutfak alanında çalışmaya iten sebepler nedir?
- Mutfak alanında kariyerinize devam etmeyi düşünüyor musunuz?
- (evet ise neden, hayır ise neden?)
- Kariyer planlarınızı etkileyen faktörler nelerdir?
- Sektöre ilk başladığınız zaman ki kariyer planı ile şu an ki kariyer planınız arasında ki fark nedir?
- Mutfaktaki şefinizin/yöneticinizin eğitim durumu nedir?
- Şefinizin size karşı genel tutumunun sizin kariyeriniz üzerinde etkisini açıklar mısınız?
- Şefinizin, sizin kariyerinizin gelişimine olumlu ya da olumsuz ne tür etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?
- Şefinizin eğitim durumu sizin kariyeriniz üzerinde etkisini açıklar mısınız?
- Şu ana kadar kariyerinizde size en çok katkı sağlayan şef tipi hangisiydi? Örneklerle açıklayabilir misiniz?
- Gelecekteki kariyer hedeflerinizde, çalışmak istediğiniz şef tipi hakkında bir tercihiniz var mı? Neden?

3.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, konaklama işletmelerinin mutfak departmanında görev yapan, gastronomi eğitimi almış şefler ile alaylı şeflerin, mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığı üzerindeki etkilerini karşılaştırmalı olarak incelemektir. Bu doğrultuda, şeflerin eğitim ve deneyim düzeylerinin çalışan motivasyonu, kariyer devamlılığı ve mesleki bağlılık üzerindeki etkileri değerlendirilerek, sektörel insan kaynağı yönetimine yönelik çıkarımlar yapılması amaçlanmaktadır. Araştırmanın alt amaçları ise şu şekilde belirlenmiştir:

1. Gastronomi eğitimi almış şeflerin bilgi ve donanımlarının, mutfak personeli üzerindeki etkilerini incelemek,
2. Alaylı şeflerin pratik deneyimlerinin, mutfak personeli üzerindeki etkilerini incelemek,
3. Mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığını etkileyen temel faktörleri belirlemek,
4. Gastronomi eğitimi alan öğrenciler başta olmak üzere sektöre yeni katılacak bireyler için literatüre katkı sunmak ve gelişime katkı sağlamaktır.

3.3. Araştırmanın Önemi

Gastronomi sektörü, yalnızca yemek hazırlama süreçlerinden ibaret olmayan, aynı zamanda ekip yönetimi, çalışanların işe bağlılığı ve kariyer gelişimi gibi konularda önemli rol üstlenmektedir. Bu nedenle şeflerin sahip olduğu eğitim ve deneyim düzeyi, mutfak çalışanlarının mesleki motivasyonu ve kariyer devamlılığı üzerinde önemli bir katkı sunmaktadır. Gastronomi eğitimi alan bireylerin aldıkları eğitim ve sektöre karşı tutumları çalışma hayatı ve sektörel başarılarında etkili olurken (Kozak ve Kızılırmak, 2001), alaylı şeflerin değişime ve yeni mutfak akımlarına kapalı olduğu bilinmektedir (Güldemir ve Akarçay, 2020). Şefler arasındaki eğitim düzeyindeki farklılık mutfak çalışanların sektörel başarısında ve kariyerleri üzerinde büyük önem taşımaktadır.

Bu noktada gastronomi eğitimi alan ve alaylı şeflerin eğitim düzeylerinin mutfak çalışanlarının kariyerlerine yönelik düşünceleri ile ilişkilendirilmesi önem arz etmektedir. Türkiye’de gastronomi eğitiminin ve alaylı şeflerin mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığı ile ilişkilendirildiği benzer bir çalışmanın bulunmaması ve bu

konuda uluslararası çalışmaların sınırlı olması elde edilecek bilgileri daha da önemli kılmaktadır. Buna ilaveten araştırma doğrultusunda, mutfak çalışanlarının kariyere başlama sebepleri, çalışanların kariyer devamlılığına etki eden etmenler ve kariyer planlarını etkileyen unsurlar, şeflerin mutfak çalışanlarının kariyer gelişimine olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin unsurlar, şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkileri tartışılacaktır. Bu sayede mutfak sektöründe çalışanların kariyerlerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler hakkında öneriler sunulacaktır. Ayrıca bu çalışma ile birlikte alan yazındaki boşluğun giderilmesi ve ilgili alan yazına yeni bir bakış açısı katacağı düşünülmektedir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi araştırma sorusuna cevap bulmak ve bilgiyi elde etmek amacıyla uygulanan eylem planıdır. Diğer bir ifade ile araştırma yöntemi aslında bir araştırma ile çözümlenmek istenen problemin nasıl çözümleneceğinin cevabıdır (Gülbüz ve Şahin, 2016). Bu açıklama doğrultusunda, araştırmada nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerin kullanıldığı, algıların ve olayların, doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Bu araştırmada nitel desenleri arasından olgubilim diğer adıyla fenomenoloji tercih edilmiştir. Olgu bilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayış sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu fenomenolojik desende araştırmacı, katılımcının deneyimlemiş olgu ya da olaya ilişkin psikolojik özü anlamaya çalışır. Başka bir deyişle fenomenolojinin amacı; araştırmacı bireylerin zaman, yer ve geçmişleriyle olan ilişkileri temelinde gelişen yaşanmış tecrübenin derinlerdeki anlamını araştırmaktır (Baş ve Akturan, 2008).

3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin mutfak departmanlarında görev yapan şefler oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini hem gastronomi alanında eğitim almış şefler hem de mesleki deneyim yoluyla yetişmiş alaylı şefler yer almaktadır. Fakat İstanbul'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerde mutfak çalışanlarının kesin sayısına yönelik bir istatistik elde edilememiştir. Fakat nitel araştırmalarda örneklem sayısının

belirlenmesinde, toplanan verinin kalitesi ve tekrar edilmesi ilkesi önemli olmakla birlikte, 20-30 arası görüşmenin yeterli olacağını kabul edilmektedir (Demirel, Hacıoğlu ve Yumuk, 2021). Ayrıca araştırma evrenin tamamını oluşturan bireylerden veri toplamasının zor olmasının yanı sıra zaman ve maliyet açısından da oldukça masraflıdır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu nedenle belirlenen evren içerisinde evreni temsil etme gücüne sahip olan bireyler araştırma kapsamına dahil edilmiş ve örneklem belirlenmiştir.

Araştırmanın örnekleme ise, nitel araştırma deseni doğrultusunda amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yöntemindeki temel anlayış önceden bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırma için ölçüt örnekleme yönteminin kullanılmasının nedeni, araştırmacı tarafından hazırlanmış bir ölçüt listesinin hazırlanmasıdır. Bu noktada araştırmaya İstanbul'da faaliyet gösteren 4-5 yıldızlı konaklama işletmelerinin mutfak departmanında çalışan personellerden oluşmasıdır. Buna ilaveten bu otellerin mutfak departmanında çalışan demi chef, chef de partie ve sous chef dahil edilmiştir. Bu katılımcıların araştırmaya dahil edilme nedeni yönetici şef ile daha yakın iletişim kurabilmeleri, mesleki deneyime sahip olmaları ve yöneticisinin tutum ve davranışlarını daha fazla algılayabileceği zamana sahip olmasıdır.

3.6. Veri Toplama Süreci

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak nitel araştırmalarda en sık tercih edilen görüşme tekniği tercih edilmiştir. Görüşme katılımcıya bir dizi açık uçlu soruların sorularak belirli bir konu üzerindeki düşünce ya da gözlemleri hakkında bilgilerin toplanması olarak tanımlanmaktadır. (Kozak, 2017). Alan yazında biçimsel olmayan görüşme, yapılandırılmamış görüşme, yarı yapılandırılmış görüşme ve yapılandırılmış görüşme çeşitli görüşme türleri bulunmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu araştırmada bu görüşme tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır.

Araştırmada İstanbul'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde gastronomi eğitimi almış ve alaylı şeflerin mutfak departmanında çalışan personellerin kariyer devamlılığı üzerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmış ve bu doğrultuda görüşme soruları hazırlanmıştır. Görüşme formu hazırlanırken ilgili

alan yazın taraması yapıldıktan sonra sorular oluşturulmuş ve bu sorular beş farklı araştırmacı tarafından incelenmiştir. Araştırmacıların önerileri dikkate alınarak görüşme formuna son şekli verilmiştir.

Görüşmeler, İstanbul'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin mutfak departmanında aktif çalışan şeflerle yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara araştırmanın amacı ve bilgilendirilmiş gönüllü olur formu hakkında bilgi verilmiş, randevu alınarak 01.01.2025 ve 01.04.2025 tarihler arasında görüşmeler yapılmıştır. Bilgilendirilmiş gönüllü olur formunu kabul eden 25 katılımcı çalışmaya dahil edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen verilerde bilgiler tekrar düşmeye başladığı için elde edilen verilerin doygunluğa ulaştığı anlaşılmıştır. Bu yüzden araştırmaya daha fazla dahil edilecek katılımcıların araştırmaya yeni bir veri sağlamayacağı için katılımcı sayısı yeterli görülüp görüşmeler sonlandırılmıştır.

3.7. Veri Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler araştırmacı tarafından microsoft word programına aktarılmıştır. Her bir katılımcı ile yapılan görüşmeler, katılımcıların gizliliği korumak için "K1, K2..." şeklinde kodlanmıştır. Katılımcılardan elde edilen yazılı metinler 2-5 sayfa arasında değişiklik göstermekte olup toplam 80 sayfadan oluşmaktadır. Elde edilen bu veriler MAXQDA 2024 programına yüklenmiştir. Dereli (2023) MAXQDA yazılım programlarının araştırmacılar için veri analizini sanatsal bir sürece dönüştüren, yaratıcı ve sistematik veri analizi imkânı sunan bir yazılım olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca bu program nitel verilerin düzenlenmesini, analiz edilmesini ve değerlendirilmesini kolaylaştırarak araştırma süreçlerini daha verimli hale getirmektedir. Bu nedenle nitel araştırma sürecinde araştırmacı tarafından MAXQDA programı tercih edilmiş ve veriler bu programda analiz edilmiştir.

Araştırmacı tarafından Microsoft Word ortamına aktarılan görüşme verileri yeniden okunmuş, tek tek analiz edilmiştir. Bu analizlerin ardından veriler MAXQDA 2024 programına yüklenmiştir. Yapılan çözümleme sürecinde, belirlenen kodlar doğrultusunda her bir sözcük, cümle ya da paragraf seçilerek ilgili kodlara atanmış ve kodlama işlemi tamamlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırma problemine açıklık getirmesi adına yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular bu başlık altında sunulmuştur. Çalışmaya toplamda 25 katılımcı dahil olmuştur. Katılımcılar K1-K25 olarak kodlanmıştır.

Tablo 16. Katılımcıların demografik özellikleri

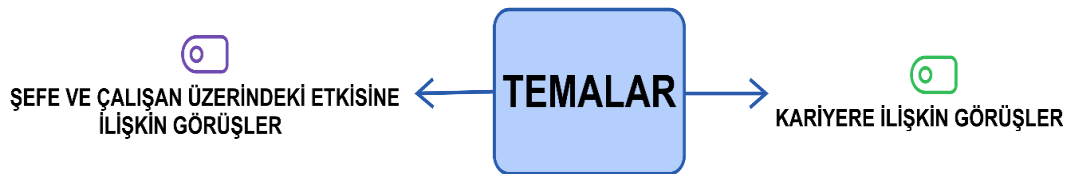
Kod	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Medeni Durum	Mesleki Deneyim	İşletmede Çalışılan Süre	Mutfak Görevi
K1	27	Erkek	Yüksek Lisans	Bekar	9 Yıl	2 Yıl 6 Ay	Chef de Partie
K2	26	Erkek	Yüksek Lisans	Bekar	8 Yıl	2 Yıl	Chef de Partie
K3	42	Erkek	Orta okul	Evli	27 Yıl	3 Yıl 5 Ay	Sous Chef
K4	23	Erkek	Lise	Bekar	7 Yıl	6 Ay	Demi Chef
K5	28	Erkek	Ön lisans	Bekar	10 Yıl	1 Yıl 7 Ay	Chef de Partie
K6	28	Erkek	Ön Lisans	Evli	10 Yıl	1 Yıl	Sous Chef
K7	26	Erkek	Lisans	Bekar	7 Yıl	2 Yıl	Demi Chef
K8	23	Erkek	Lisans	Bekar	4 Yıl	2 Yıl	Demi Chef
K9	30	Erkek	Ön Lisans	Evli	6 Yıl	6 Ay	Demi Chef
K10	26	Erkek	Lise	Bekar	6 Yıl	5 Ay	Demi Chef
K11	22	Kadın	Lisans	Bekar	6 Yıl	4 Ay	Demi Chef
K12	25	Erkek	Lisans	Bekar	3 Yıl	1 Yıl 3 Ay	Demi Chef
K13	26	Erkek	Lisans	Bekar	4 Yıl	9 Ay	Demi Chef
K14	32	Erkek	Ön Lisans	Evli	17 Yıl	3 Yıl	Sous Chef
K15	23	Erkek	Ön Lisans	Bekar	3 Yıl	1 Yıl 1 Ay	Demi Chef
K16	22	Erkek	Lisans	Bekar	3 Yıl	2 Yıl	Demi Chef
K17	27	Erkek	Ön Lisans	Bekar	8 Yıl	1 Yıl 5 Ay	Chef de Partie
K18	23	Erkek	Ön Lisans	Bekar	3 Yıl	2 Yıl	Demi Chef
K19	31	Erkek	Lisans	Bekar	5 Yıl	2 Yıl	Demi Chef
K20	24	Erkek	Lisans	Bekar	1 Yıl 5 Ay	5 Ay	Demi Chef
K21	30	Erkek	Orta Okul	Evli	16 Yıl	2 Yıl	Sous Chef
K22	37	Erkek	Ön Lisans	Bekar	20 Yıl	9 Yıl	Sous Chef
K23	24	Kadın	Lisans	Bekar	5 Yıl	3 Yıl	Demi Chef
K24	26	Erkek	Ön Lisans	Bekar	4 Yıl	2 Yıl 1 Ay	Demi Chef
K25	28	Erkek	Ön Lisans	Evli	10 Yıl	1 Yıl	Chef de Partie

Görüşmeye katılan 25 kişinin 23'ü erkek 2'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde 14'ü 22-26 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. Bunlar sırasıyla 7 kişiyle 27-30, 2 kişiyle 31-36 ve 2 kişiyle 37-42 yaş aralıkları takip etmektedir. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde ise 6'sı evli, 19'u ise bekarlardan oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, 2'sinin yüksek lisans mezunu, 9'unun lisans mezunu, 10'unun ön lisans mezunu, 2'sinin lise ve kalan son 2 kişi ise orta okul mezunlarından oluşturmaktadır. Görüşmeye katılanların çoğunluğunu 15 kişi ile demi chef görevinde çalışanlardan oluşmaktadır. İkinci ve üçüncü sırada ise 5'er kişi ile eşit şekilde chef de partie ve sous chef görevinde çalışanlardan oluşturulduğu görülmektedir.

Katılımcıların mutfak sektöründe çalışma sürelerine incelendiğinde, 5 kişinin 1-3 yıl, 10 kişinin 4-8 yıl ve kalan 10 kişinin 8 yıldan fazla mutfak sektöründe çalışma deneyime sahip kişilerden oluştuğu görülmektedir. Aynı işletmede çalışma sürelerine bakıldığında ise, katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturan 18 kişi 1-4 yıl aralığında aynı işyerinde çalışmaya devam etmektedir. Diğer katılımcılardan 6'sı 1 yıldan daha kısa süredir mevcut işyerinde çalışırken, yalnızca 1 katılımcı 4 yıldan uzun bir süredir aynı işletmede görev yapmaktadır.

Çalışma Şekil 1'te görüldüğü üzere 2 tema altında toplanmıştır. Bunlar; kariyere ilişkin görüşler ve şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşlerdir.

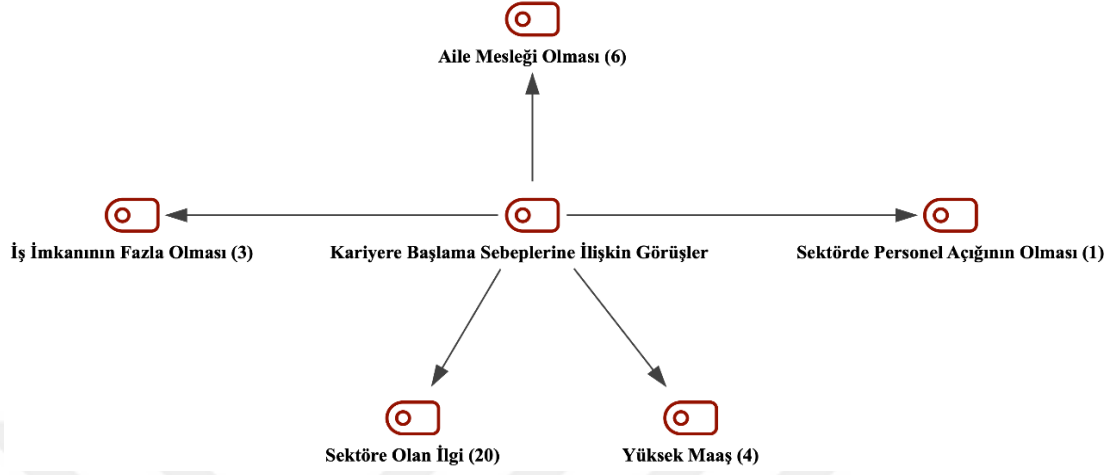


Şekil 2. Temalar gösterimi

4.1. Kariyere İlişkin Görüşler

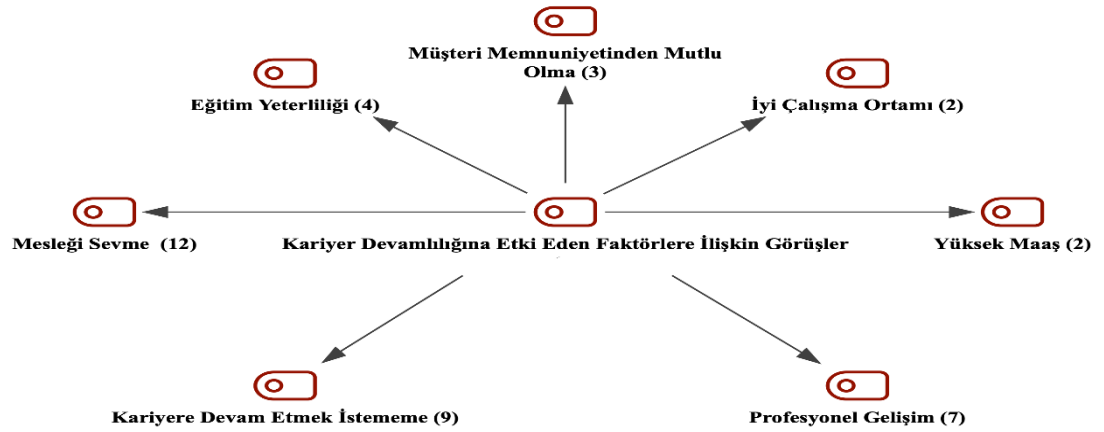
Araştırma kapsamında ele alınan ilk tema olan “Kariyere İlişkin Görüşler” temasına ait 5 kategori oluşturulmuştur. Bunlar; kariyere başlama sebeplerine ilişkin görüşler, kariyer devamlılığına etki eden görüşler, kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler, başlangıçta kariyer planına ilişkin görüşler ve şimdiki kariyer planına ilişkin görüşlerdir.

Kariyere başlama sebeplerine ilişkin görüşler kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; sektöre olan ilgi, aile mesleği olması, yüksek maaş, iş imkanının fazla olması ve sektörde personel açığının olmasıdır.



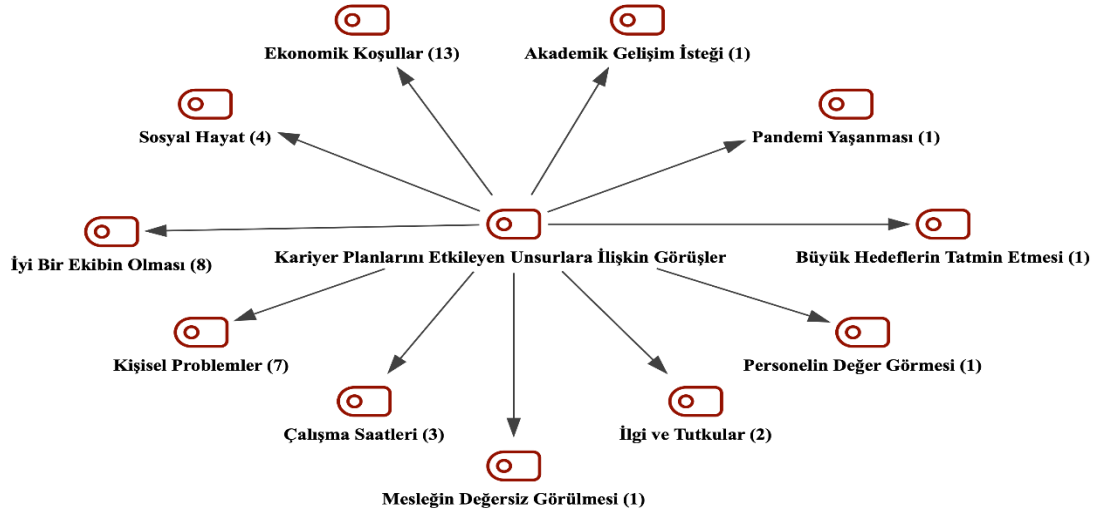
Şekil 3. Kariyere ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod modeli

Kariyer devamlılığına etki eden faktörlere ilişkin görüşler kategorisi altında 7 kod oluşturulmuştur. Bunlar; mesleği sevmek, kariyere devam etmek istememe, profesyonel gelişim, eğitim yeterliliği, müşteri memnuniyetinden mutlu olma, iyi çalışma ortamı ve yüksek maaştır.



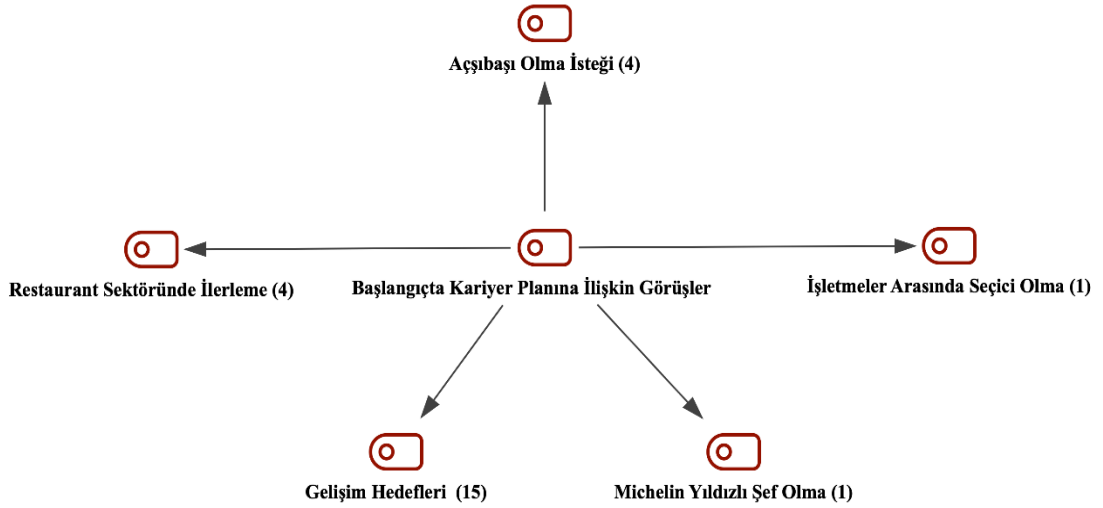
Şekil 4. Kariyer devamlılığına etki eden faktörlere ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod modeli

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisi altında 11 kod oluşturulmuştur. Bunlar; mesleğin değersiz görülmesi, personelin değer görmesi, ilgi ve tutkular, çalışma saatleri, ekonomik koşullar, kişisel problemler, pandemi yaşanması, iyi bir ekibin olması, büyük hedeflerin tatmin etmesi, akademik gelişim isteği ve sosyal hayattır.



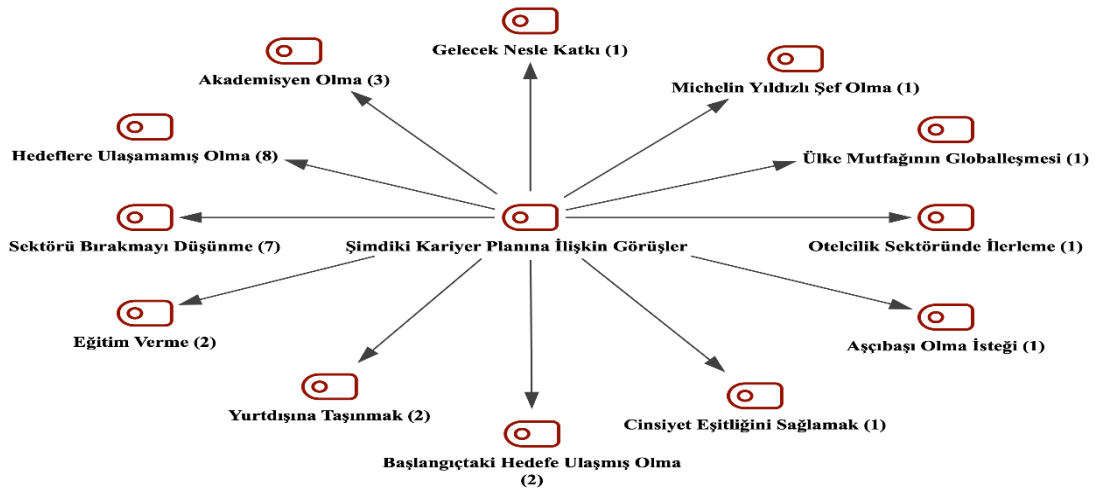
Şekil 5. Kariyere ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod modeli

Başlangıçta kariyer planına ilişkin görüşler kategorisi altında 5 kod oluşturulmuştur. Bunlar; gelişim hedefleri, restoran sektöründe ilerleme, aşçıbaşı olma isteği, işletmeler arasında seçici olma ve Michelin yıldızlı şef olmadır.



Şekil 6. Kariyere ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod modeli

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisi altında 12 kod oluşturulmuştur. Bunlar; sektörü bırakmayı düşünme, yurtdışına taşınmak, aşçıbaşı olma isteği, cinsiyet eşitliğini sağlamak, akademisyen olma, Michelin yıldızlı şef olma, hedeflere ulaşamamış olma, başlangıçtaki hedefe ulaşmış olma, otelcilik sektöründe ilerleme, gelecek nesle katkı, ülke mutfağının globalleşmesi ve eğitim vermedir.



Şekil 7. Kariyere ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod modeli

4.1.1. Kariyere Başlama Sebeplerine İlişkin Görüşler

Kariyere başlama sebeplerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcılar sektöre olan ilgi ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmiştir. Katılımcılar sektöre ilgi duydukları için kariyere başladıklarını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K2, K5 ve K6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Lise çağlarımda ekstra çalışmaya gittiğim iş yerlerinde mutfak sektöründe çalışmaya başladım ve zamanla aşçılığa olan merakım arttı. Elimin yatkın olduğunu söyleyen şeflerin tavsiyeleriyle üniversite hayatımı aşçılık eğitimi alarak tamamladım. Sonrasında sektörde gelişmeye ve kıdem olarak bölüm şefliğine kadar yükseldim artık bu mesleğin bir parçasıyım.” (K2)

“İlkokul yıllarımda bir televizyon kanalında ilk masterchef yarışmasını izlerken şeflerin egosu ve tavırları hoşuma gitmişti bir de çocukluktan beri yemek yemeyi sevmem de bu mesleği seçmeme sebep oldu. Erken yaşta sektöre girmem mutfak ortamını ve kaosunu sevmem ‘doğru şeyi yapıyorum bunu istiyorum’ dedirtti.” (K5)

“Lezzetli yemekler yapmaya ilgi duyduğum için ve daha farklı kültür ve mutfakların yemeklerine ilgi ve merak ettiğim için, sorumluluk almayı sevdiğim için profesyonelleşmek istediğim için mutfak sektörüne başladım.” (K6)

Kariyere başlama sebeplerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod aile mesleğidir. Katılımcılar aile mesleği olmasından dolayı kariyerinde ilerlediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K4 ve K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Aileimde bulunan aşçı kültürünün devam ettirmek bu kültürü sürdürme isteği bu yüzden mesleği kendi dünyamda sahiplendim. Sanat ve zanaat ortak mesleklerinden biri olmasının getirdiği bir tutku.” (K4)

“Baba mesleği olarak genç yaştan itibaren bildiğim bir meslek olması. Bu sebepten kaynaklı daha yatkın olduğumu düşünerek başladım.” (K10)

Kariyere başlama sebeplerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod yüksek maaştır. Katılımcılar yüksek maaşlı olmasından dolayı kariyerinde ilerlediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Maaş tabi ki. Meslek 2000’li yıllarda doktorlardan bile fazla para almaktaydı. Bunu baz alarak bu mesleğe giriş yapmış bulunmaktayım.” (K13)

“İş imkanının fazla olması, benim zamanımda sektörün ortalama maaşlarından yüksek olması, sektörde personel açığının olması sebepleriyle mantıklı gelmesinden dolayı bu sektöre giriş yapmış oldum.” (K1)

Kariyere başlama sebeplerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod iş imkanının fazla olmasıdır. Katılımcılar iş imkanının fazla olmasından dolayı kariyerinde ilerlediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K7 ve K24 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Mutlak sektörünün geniş ve sonu olmayan bir meslek olduğu için bu mesleği seçtim.” (K7)

“Sektörde iş imkanının geniş olması, maddi koşullarının elverişli olması ve genel çevrede saygın bir iş imkanı olarak sayılması beni bu sektöre iten sebeplerdir.” (K24)

Kariyere başlama sebeplerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod sektörde personel açığının olmasıdır. Katılımcılar sektörde personel açığının olmasından dolayı kariyerinde ilerlediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“İş imkanının fazla olması, benim zamanımda sektörün ortalama maaşlarından yüksek olması, sektörde personel açığının olması sebepleriyle mantıklı gelmesinden dolayı bu sektöre giriş yapmış oldum.” (K1)

4.1.2. Kariyer Devamlılığına Etki Eden Faktörlere İlişkin Görüşler

Kariyer devamlılığına etki eden faktörlere ilişkin görüşler kategorisinde katılımcılar mesleği sevmeye ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmiştir. Katılımcılar mesleği sevdikleri için kariyere devam ettiklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K2, K11 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Mutfak alanında kariyerime devam etmek istiyorum. Bu sektör için 3 üniversite bitirdim ve otelcilik alanında fazlasıyla kendimi yetiştirdim artık bu meslek bütünleştiğim için kariyerime devam ediyorum.” (K2)

“Evet, kendimi geliştirmeye açık olup bu sektörü sevdiğimden dolayı kariyerime planlarıma adım adım ulaşmak.” (K11)

“Mutfak alanında bitmek bilmeyen lezzetler olduğunu düşünüyorum. Bitmek bilmeyen lezzetlere olan merakım mesleğimi sıkılmadan yapmamı sağlıyor. Bu merak beni mesleğime bağlıyor.” (K15)

Kariyer devamlılığına etki eden faktörlere ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların bahsettiği bir diğer konu kariyere devam etmek istememidir. Katılımcılar kariyerlerine devam etmek istemediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K8 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Hayır, devam etmeyi düşünmüyorum. Turizm sektörünün getirisi olan vardiyalı çalışma ve mesai sisteminden kaynaklı uzun yıllar bu mesleğe devam edebileceğimi düşünmüyorum.” (K8)

“Mutfaklar Türkiye’de zor koşullar altında bazen 12 saati bulan çalışmalar ve çok yorucu bir sektör olduğundan dolayı bu sektöre devam etmeyi düşünmüyorum.” (K19)

Kariyer devamlılığına etki eden faktörlere ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların bahsettiği bir diğer konu profesyonel gelişimdir. Katılımcılar bu alanda profesyonel şekilde geliştiklerinden kariyerlerine devam etmek istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K6 ve K22 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Güçlü ve zayıf yönlerimi değerlendirmek zayıf yönlerimin üzerinde çalışmak ve profesyonel olarak gelişim sağlamak istiyorum ayrıca teknik, iletişim, liderlik ve

problem çözüme yeteneklerimi sosyal becerilerimi dikkate alarak başarılı olmayı hedefliyorum.” (K6)

“Evet düşünüyorum. Bunun başlıca sebeplerinden biri 20 senelik bir mutfak deneyimine sahip olmamdır.” (K22)

Kariyer devamlılığına etki eden faktörlere ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların bahsettiği bir diğer konu eğitim yeterliliğidir. Katılımcılar eğitim yeterliliğinden dolayı devam etmek istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K2 ve K6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Mutfak alanında kariyerime devam etmek istiyorum. Bu sektör için 3 üniversite bitirdim ve otelcilik alanında fazlasıyla kendimi yetiştirdim artık bu meslek bütünleştiğim için kariyerime devam ediyorum.” (K2)

“Eğitim ve iş deneyimi, iş piyasası ve fırsatlar, profesyonel hedefler, ilgi ve tutkularıma göre kariyer planımı şekillendiririm.” (K6)

Kariyer devamlılığına etki eden faktörlere ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların bahsettiği bir diğer konu müşteri memnuniyetinden mutlu olmadır. Katılımcılar müşterilerin olumlu geri dönüşlerinden mutlu olmalarından dolayı devam etmek istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bu kadar olumsuzluğa rağmen neden devam ediyorsunuz diye sorduğunuzda cevap olarak mesleğimi sevmem, misafirlerimizin yemekleri yediğindeki mutluluğu, mutfaktaki birlik beraberliğin devam etmesi gibi olumlu yönler devam etmemizi sağlıyor en azından şimdilik.” (K1)

“Yeni lezzetler tatmak, bu lezzetleri oluşturarak insanları mutlu etmenin hazzını yaşamak beni bu alanda çalışmaya yönlendirmiştir.” (K15)

Kariyer devamlılığına etki eden faktörlere ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların bahsettiği bir diğer konu iyi çalışma ortamıdır. Katılımcılar iyi çalışma ortamından dolayı devam etmek istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K12 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Evet devam etmeyi düşünüyorum. Çünkü uzun süre geçirdikten sonra iş arkadaşlarımı, ortamını ve işi sevmeye başladım.” (K12)

Kariyer devamlılığına etki eden faktörlere ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların bahsettiği bir diğer konu yüksek maaştır. Katılımcılar yüksek maaştan dolayı devam etmek istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K13 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Maaş tabi ki. Meslek 2000’li yıllarda doktorlardan bile fazla para almaktaydı. Bunu baz alarak bu mesleğe giriş yapmış bulunmaktayım.” (K13)

4.1.3. Kariyer Planlarını Etkileyen Unsurlara İlişkin Görüşler

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisinde katılımcılar ekonomik koşullar ile ilgili yoğun olarak görüş belirtmiştir. Katılımcılar ekonomik koşulların kariyer planlarını etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K5, K12 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Para ve ekonomi özgürlüğümü etkileyen faktörler ilk planım olur zamana ve kaç saat çalıştığıma bakarım.” (K5)

“İş olanağının yüksek olması, ortamının ve maaşının iyi olması gerekmektedir.” (K12)

“Aile durumu ve ülkenin geleceği en çok etkilemiştir. Yaşam standartlarının yüksek olması kariyer ilerlememi kısıtlamaktadır.” (K13)

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu iyi bir ekibin olmasıdır. Katılımcılar iyi bir ekibe sahip olmanın kariyer planlarını etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K7 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kendimi geliştirebileceğim bir işletme, hak ettiğim değer verildiği bir işletme, yeniliğe açık bir işletme olan kriterlerimdir.” (K7)

“Bana bir şeyler katacak farklı mutfakları tecrübe etmek, insanların ne olursa olsun birbirlerine saygı duyduğu ama servis anında ve arkasında hazırlık sürecinde sürekli hareketlilik olan mutfaklar her zaman ilgimi çekmiştir.” (K20)

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu kişisel problemlerdir. Katılımcılar kişisel problemlerinin kariyer planlarını etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K9 ve K25 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bulunduğum şehir ve medeni halim kariyer planlarımı etkiliyor. Kurulu düzenim ve evli olmamdan dolayı farklı coğrafyadaki değişik lezzet ve mutfakları görme şansım azalıyor.” (K9)

“Ailem ve ekip arkadaşlarım, ekonomik şartlar gibi etkenler kariyer planlarımı etkileyen faktörlerdir.” (K25)

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu sosyal hayattır. Katılımcılar sosyal hayatlarının kariyer planlarını etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K8 ve K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Sosyal Hayatım: Bu mesleği değiştirmeyi düşünmemin sebepleri haftada bir gün izin sistemi ve esnek çalışma saatleridir. Daha düzenli çalışma saatleri olan bir sektöre geçiş yapmayı planlamaktayım.” (K8)

“Sektördeki gereksiz stres ve birçoğu iş yerimde ödeme düzensizlikleri planlarımı ve yaşamımı negatif yönde etkilemektedir.” (K10)

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu çalışma saatleridir. Katılımcılar çalışma saatlerinin kariyer planlarını etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K16 ve K23 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Yoğun çalışma saatleri ve düşük maaşlar ..”(K16)

“Vardiya saatleri ..”(K23)

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu ilgi ve tutkulardır. Katılımcılar ilgi ve tutkularının kariyer planlarını etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K6 ve K22 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Eğitim ve iş deneyimi, iş piyasası ve fırsatlar, profesyonel hedefler, ilgi ve tutkularıma göre kariyer planımı şekillendiririm.” (K6)

“Mutfağa olan yeteneğim, girişken ve her daim kendimi geliştirmeye açık olmam kariyerimi bu yönde şekillendirmiştir.” (K22)

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu mesleğin değersiz görülmesidir.

Katılımcılar mesleğin değersiz görülmesinin kariyer planlarını etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K17 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Mesleğin ikinci plan ve kolay iş istihdamı pozisyonuna girmesi, televizyonlarda mesleğin basitleştirilmesi, özel meslek okulları ile piyasaya paralı iş bilmeyen birçok kişinin sunulması ve mesleğin kalitesi düşmesi, yeni dünya düzeni ve yeni neslin mesleği iş görmez hale getirmesi, mesleğin piyasa açısından değersiz görülmesi, mutfakta bir kişiye her işin yaptırılması, mobbing kariyer planlarımı etkileyen faktörlerdir.” (K17)

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu personelin değer görmesidir. Katılımcılar personellerin değer görmesinin kariyer planlarını etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K7 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Kendimi geliştirebileceğim bir işletme, hak ettiğim değer verildiği bir işletme, yeniliğe açık bir işletme olan kriterlerimdir.” (K7)

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu pandemi yaşanmasıdır. Katılımcılar pandeminin kariyer planlarını etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K3 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Kariyer planlamamı etkileyen tek bir faktör pandemi bu meslekte pandemi öncesi ve pandemi sonrası oldu.” (K3)

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu büyük hedeflerin tatmin etmesidir. Katılımcılar büyük hedeflerinin kendilerini tatmin etmesinin kariyer planlarını etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Kariyer planlarımı oluştururken büyük hedefler koymayı ve o hedef ne kadar büyük ise ulaşmak bir o kadar zorlayıcı olsa da ulaşıldığı zamanki o mutluluk ve keyif hoşuma gidiyor. Planlarımda sosyal çevreyi değil de aile çevreme odaklanmayı tercih etmekteyim.” (K1)

Kariyer planlarını etkileyen unsurlara ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu akademik gelişim isteğidir.

Katılımcılar akademik gelişim isteğinin kariyer planlarını etkilediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Benim önceliğim ise bu sektörde eğitim verebilmek, alttan gelen neslin gelişimi ile zengin olan ülke mutfağının dünya piyasasında daha fazla söz sahibi olabileceğini düşünmekteyim. Bu uğurda aktif olarak iş hayatımda kendimi geliştirirken akademik açıdan aktif olarak kendimi geliştirmeye çalışmaktayım. Yıllar önce kurduğum planlara, hayallere, hedeflere doğru farksız olarak çalışmaya devam etmekteyim.” (K1)

4.1.4. Başlangıçta Kariyer Planına İlişkin Görüşler

Başlangıçta kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcılar gelişim hedefleri ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmiştir. Katılımcılar başlangıçta gelişim hedeflerinin olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K3, K9 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İlk başladığımda bir şeyler başarmak istiyordum başardığımı gördükçe çok mutlu oluyordum şu anda istediğim yerdeyim her şey öğrenmek ve başarmaktır.” (K3)

“İlk başladığım zamanlarda daha dar bir bakış açısına sahiptim. Zamanla tecrübem arttıkça daha farklı bakış açısına sahip oldum. Bu da kariyer planımı değiştirdi. Sektörün içinde yer aldıkça daha gerçekçi planlar yapmaya ve gerçekleştirmeye başladım.” (K9)

“Kariyerimin başında bilgilerimi anlatacak bir konumda olmak isteyerek başladım aslında değişen pek bir şey yok hala kendimi geliştirip daha iyi olmaya çalışıyorum yolun daha başındayız.” (K20)

Başlangıçta kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu restoran sektöründe ilerlemedir. Katılımcılar başlangıçta restoran sektöründe ilerleme hedeflerinin olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K2 ve K6 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Sektöre ilk başladığım da restaurant sektöründe ilerleyip kendimi geliştirmek istiyordum deneyimlerimin neticesinde otelcilik sektörünün bana daha yakın geldiğini düşündüğüm için şu an otelde çalışıyorum.” (K2)

“Sektöre ilk girdiğim zaman restaurant açma hayalim vardı ülke ekonomisinin kötü olması maliyetlerin artması ile bu hayalim hedefimden vazgeçtim.” (K6)

Başlangıçta kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu aşçıbaşı olma isteğidir. Katılımcılar başlangıçta aşçıbaşı olmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K8 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Sektöre ilk adım atıldığında herkesin ilk hedefi aşçıbaşı olmak istediğini düşünüyorum. Çünkü mutfaktaki en büyük hedefimiz aşçıbaşı unvanını almak. Bu hedefte yaş-unvan hedeflerim bulunmakta. Bu hedefleri de tutturarak çalışma hayatıma devam etmekteyim.” (K1)

“Sektöre ilk başladığımda aşçıbaşı olmak gibi planlarım vardı lakin şu an mesai saatleri, ücretin az olması, emeğimin karşılığını alamadığımı düşündüğüm için bırakmayı düşünmekteyim.” (K8)

Başlangıçta kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu işletmeler arasında seçici olmaktır. Katılımcılar başlangıçta işletme seçerken daha seçici olmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K11 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“İşletme seçerken daha seçici olmak, yeni hedefim kendi çalıştığım yerlerde kadın erkek ayrımcılığını kırmak.” (K11)

Başlangıçta kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer konu Michelin yıldızlı şef olmaktır. Katılımcılar başlangıçta Michelin yıldızlı şefi olmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K5 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Eskiden sektöre girerken ileride Michelin yıldızlı şef olacağım diyordum şu an İtalya mutfağında kısım şefliği yapıyorum ileride bu hayalim için burayı bir basamak olarak görüyorum.” (K5)

4.1.5. Şimdiki Kariyer Planına İlişkin Görüşler

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcılar hedeflere ulaşamamış olma ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmiştir. Katılımcılar hedeflerine

ulaşamadıklarını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K4, K10 ve K16 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kariyerime Swiss otel mutfağında stajyer olarak başladım. Okuldan mezun olduktan sonra Zuma Restaurantta işe başladım hayatımda yaşadığım bazı hadiseler yüzünden devamını getiremedim, düzgün yönetemediğim süreçler yüzünden dağlar kadar fark var. Yerimde saymaktayım.” (K4)

“İlk zamanlarda mükemmeliyete inanmaktaydım. Şu an ise mükemmel olmayacaksa yapılmaması gerektiğine inanmaktayım. İlk zamanlar özellikle İtalya olmak üzere yurt dışında önemli işler yapmayı planlıyordum. Şimdi ise bırakma noktasındayım.” (K10)

“Sektöre ilk girdiğim zaman mutfaktan hiç çıkmak istemezdim sürekli yeni ürünler yeni tarifler keşfetmek isterdim bilgiye açtım şimdi ise geçirdiğim her dakika rahatsız ediyor. Sektör değiştirmek için fırsat kolluyorum.” (K16)

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod sektörü bırakmayı düşündürmektedir. Katılımcılar sektörü bırakmayı düşündüklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K19 ve K23 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Sektöre ilk başladığım zaman kariyer planım iyi bir yerde aşçılık yapıp kendi yerimi açmak ancak maddi durumda dolayı ve kazanç çok düşük olmasından dolayı sektörü değiştirmeye karar verdim.” (K19)

“Sektöre ilk başladığımda yüksek hedeflerim vardı. Daha çok çalışıp daha iyi yerlere işe girmekti. Fakat günden güne sektör şartları zorlaştı, emeklerimizin karşılığı tam alamadım. İyi ki sektörden sıyrılıp öğretmenliğe geçiş yapıyorum Çalışma saatleri daha insancıl saatler, sabah 5’te evden çıkmak zorunda kalınmıyor.” (K23)

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod akademisyen olmaktır. Katılımcılar akademisyen olmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K7 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Eskiden daha küçük hedeflerim vardı, fakat mesleğe girdikten sonra ufuk açılması yaşadım ve her şeyi daha geniş pencereden düşündüm ona göre hedeflerimde değişiklik oldu mutfak sektöründen akademisyenliğe geçiş planlıyorum.” (K7)

“Zamanın ne getireceği belli olmaz ama yüksek lisans yapıp kendimi sürekli geliştirirken bunları etrafımdaki insanlara aktarmayı istiyorum. Bunu da mutfakta yapamayacağımı düşünüyorum.” (K20)

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod yurtdışına taşınmaktır. Katılımcılar yurtdışına taşınmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K13 ve K25 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Tek fark kariyerimi yurt dışına taşımaya çalışmak olurdu. Eğitimli bir aşçının bu ülkede kalmak için bir nedene ihtiyacının olduğunu düşünmüyorum.” (K13)

“Sektöre ilk başladığım zaman yurt dışında çalışma planım vardı ama evli olduğum için bu biraz daha bekleyecek gibi duruyor biraz daha kendimi geliştirip maddi ve manevi her konuda hazır olup öyle gitmeyi düşünmeye başladım.” (K25)

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod başlangıçtaki hedefe ulaşmış olmadır. Katılımcılar başlangıçtaki hedeflerine ulaşmış olduklarını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K3 ve K22 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İlk başladığımda bir şeyler başarmak istiyordum başardığımı gördükçe çok mutlu oluyordum şu anda istediğim yerdeyim her şey öğrenmek ve başarmaktır.” (K3)

“Sektöre başlarken şu an ki pozisyonumun hayalini kuruyordum, şimdileri ise bir üst pozisyon olan Executive Chef’lik için kendimi geliştirmeye devam ediyorum.” (K22)

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod eğitim vermedir. Katılımcılar eğitim verme hedeflerinin olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Benim önceliğim ise bu sektörde eğitim verebilmek, alttan gelen neslin gelişimi ile zengin olan ülke mutfağının dünya piyasasında daha fazla söz sahibi olabileceğini

düşünmekteyim. Bu uğurda aktif olarak iş hayatımda kendimi geliştirirken akademik açıdan aktif olarak kendimi geliştirmeye çalışmaktayım. Yıllar önce kurduğum planlara, hayallere, hedeflere doğru farksız olarak çalışmaya devam etmekteyim.” (K1)

“Kariyerimin başında bilgilerimi anlatacak bir konumda olmak isteyerek başladım aslında değişen pek bir şey yok hala kendimi geliştirip daha iyi olmaya çalışıyorum yolun daha başındayız.” (K20)

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod aşçıbaşı olma isteğidir. Katılımcılar aşçıbaşı olmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K12 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Aslında ilk sektöre girdiğim zaman yani lise zamanı ve şu an ki zaman arasında fark yok aşçıbaşı olmayı hedefliyordum hala o hedef doğrultusunda kariyer planım ilerliyor Lise zamanından itibaren hep aşçıbaşı olma hedefim vardı ve hedeflerim doğrultusunda şu an bir otelde demi şef pozisyonunda çalışmaktayım hayallerimi gerçekleştirme yolunda emin adımlarla ilerliyorum şu an da.” (K12)

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod cinsiyet eşitliğini sağlamaktır. Katılımcılar cinsiyet eşitliği sağlamak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K11 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Yeni hedefim kendi çalıştığım yerlerde kadın erkek ayrımcılığını kırmak.” (K11)

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod Michelin yıldızlı şef olmadır. Katılımcılar Michelin yıldızlı şef olmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K5 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Eskiden sektöre girerken ileride Michelin yıldızlı şef olacağım diyordum şu an İtalya mutfağında kısım şefliği yapıyorum ileride bu hayalim için burayı bir basamak olarak görüyorum.” (K5)

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod otelcilik sektöründe ilerlemedir. Katılımcılar otelcilik

sektöründe ilerlemek istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K2 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Sektöre ilk başladığım da restaurant sektöründe ilerleyip kendimi geliştirmek istiyordum deneyimlerimin neticesinde otelcilik sektörünün bana daha yakın geldiğini düşündüğüm için şu an otelde çalışıyorum.” (K2)

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod gelecek nesle katkıdır. Katılımcılar gelecek nesle katkıda bulunmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Benim önceliğim ise bu sektörde eğitim verebilmek, alttan gelen neslin gelişimi ile zengin olan ülke mutfağının dünya piyasasında daha fazla söz sahibi olabileceğini düşünmekteyim. Bu uğurda aktif olarak iş hayatımda kendimi geliştirirken akademik açıdan aktif olarak kendimi geliştirmeye çalışmaktayım. Yıllar önce kurduğum planlara, hayallere, hedeflere doğru farksız olarak çalışmaya devam etmekteyim.” (K1)

Şimdiki kariyer planına ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod ülke mutfağının globalleşmesidir. Katılımcılar ülke mutfağını globalleştirmek istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Benim önceliğim ise bu sektörde eğitim verebilmek, alttan gelen neslin gelişimi ile zengin olan ülke mutfağının dünya piyasasında daha fazla söz sahibi olabileceğini düşünmekteyim. Bu uğurda aktif olarak iş hayatımda kendimi geliştirirken akademik açıdan aktif olarak kendimi geliştirmeye çalışmaktayım. Yıllar önce kurduğum planlara, hayallere, hedeflere doğru farksız olarak çalışmaya devam etmekteyim.” (K1)

	Erkek	Kadın	Toplam
▼ KARIYERE İLİŞKİN GÖRÜŞLER			
▼ Kariyere Başlama Sebeplerine İlişkin Görüşler			
Aile Mesleği Olması	6		6
Sektörde Personel Açığının Olması	1		1
Yüksek Maaş	3	1	4
İş İmkânının Fazla Olması	3		3
Sektöre Olan İlgî	18	2	20
▼ Kariyer Devamlılığına Etki Eden Faktörlere İlişkin Görüşler			
Profesyonel Gelişim	6	1	7
Kariyere Devam Etmek İstememe	8	1	9
Eğitim Yeterliliği	4		4
Müşteri Memnuniyetinden Mutlu Olma	3		3
Mesleği Sevme	10	1	11
İyi Çalışma Ortamı	2		2
Yüksek Maaş	2		2
▼ Kariyer Planlarını Etkileyen Unsurlara İlişkin Görüşler			
Mesleğin Değersiz Görülmesi	1		1
Personelin Değer Görmesi	1		1
İlgî ve Tutkular	2		2
Çalışma Saatleri	2	1	3
Ekonomik Koşullar	13		13
Kişisel Problemler	7		7
Pandemi Yaşanması	1		1
İyi Bir Ekibin Olması	5	2	7
Büyük Hedeflerin Tatmin Etmesi	1		1
Akademik Gelişim İsteği	1		1
Sosyal Hayat	4		4
▼ Başlangıçta Kariyer Planına İlişkin Görüşler			
İşletmeler Arasında Seçici Olma		1	1
Michelin Yıldızlı Şef Olma	1		1
Restaurant Sektöründe İlerleme	4		4
Gelişim Hedefleri	14	1	15
Açşıbaşı Olma İsteği	4		4
▼ Şimdiki Kariyer Planına İlişkin Görüşler			
Sektörü Bırakmayı Düşünme	6	1	7
Yurtdışına Taşınmak	2		2
Açşıbaşı Olma İsteği	1		1
Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak		1	1
Akademisyen Olma	2		2
Michelin Yıldızlı Şef Olma	1		1
Hedeflere Ulaşmamış Olma	8		8
Başlangıçtaki Hedefe Ulaşmış Olma	2		2
Otelcilik Sektöründe İlerleme	1		1
Gelecek Nesle Katkı	1		1
Ülke Mutfağının Globalleşmesi	1		1
Eğitim Verme	2		2
Σ TOPLAM	154	13	167
# N= Belgeler	23 (92,0%)	2 (8,0%)	25 (100,0%)

Şekil 8. Katılımcıların cinsiyetine göre kariyere ilişkin görüşler

Katılımcıların cinsiyetine göre kariyere ilişkin görüşler teması katılımcıların cinsiyetine göre incelenmiştir. Buna göre, erkek katılımcılar sektöre olan ilgî ve gelişim hedefleri kodları; kadın katılımcılar da sektöre olan ilgî kodu üzerine yoğunlaşmıştır.

	Lisans	Lise	Orta Okul	Ön Lisans	Yüksek Lisans	Toplam
KARIYERE İLİŞKİN GÖRÜŞLER						
Kariyere Başlama Sebeplerine İlişkin Görüşler						
Aile Mesleği Olması	1	2	2	1		6
Sektörde Personel Açığının Olması					1	1
Yüksek Maaş	2			1	1	4
İş İmkanının Fazla Olması	1			1	1	3
Sektöre Olan İlgisi	8		2	8	2	20
Kariyer Devamlılığına Etki Eden Faktörlere İlişkin Görüşler						
Profesyonel Gelişim	3			4		7
Kariyere Devam Etmek İstememe	5	1	1	2		9
Eğitim Yeterliliği				3	1	4
Müşteri Memnuniyetinden Mutlu Olma				2	1	3
Mesleği Sevme	4	1	1	3	2	11
İyi Çalışma Ortamı	1			1		2
Yüksek Maaş	1				1	2
Kariyer Planlarını Etkileyen Unsurlara İlişkin Görüşler						
Mesleğin Değersiz Görülmesi				1		1
Personelin Değer Görmesi	1					1
İlgi ve Tutkular				2		2
Çalışma Saatleri	2			1		3
Ekonomik Koşullar	4	1	1	7		13
Kişisel Problemler	3	1		3		7
Pandemi Yaşanması			1			1
İyi Bir Ekibin Olması	5			1	1	7
Büyük Hedeflerin Tatmin Etmesi					1	1
Akademik Gelişim İsteği					1	1
Sosyal Hayat	2	1		1		4
Başlangıçta Kariyer Planına İlişkin Görüşler						
İşletmeler Arasında Seçici Olma	1					1
Michelin Yıldızlı Şef Olma				1		1
Restaurant Sektöründe İlerleme	1		1	1	1	4
Gelişim Hedefleri	5	2	1	7		15
Açışbaşı Olma İsteği	3				1	4
Şimdiki Kariyer Planına İlişkin Görüşler						
Sektörü Bırakmayı Düşünme	4	1	1	1		7
Yurtdışına Taşınmak	1			1		2
Açışbaşı Olma İsteği	1					1
Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak	1					1
Akademisyen Olma	2					2
Michelin Yıldızlı Şef Olma				1		1
Hedeflere Ulaşamamış Olma	3	2		3		8
Başlangıçtaki Hedefe Ulaşmış Olma			1	1		2
Otelcilik Sektöründe İlerleme					1	1
Gelecek Nesle Katkı					1	1
Ülke Mutfağının Globalleşmesi					1	1
Eğitim Verme	1				1	2
TOPLAM	66	12	12	58	19	167
# N= Belgeler	10 (40,0%)	2 (8,0%)	2 (8,0%)	9 (36,0%)	2 (8,0%)	25 (100,0%)

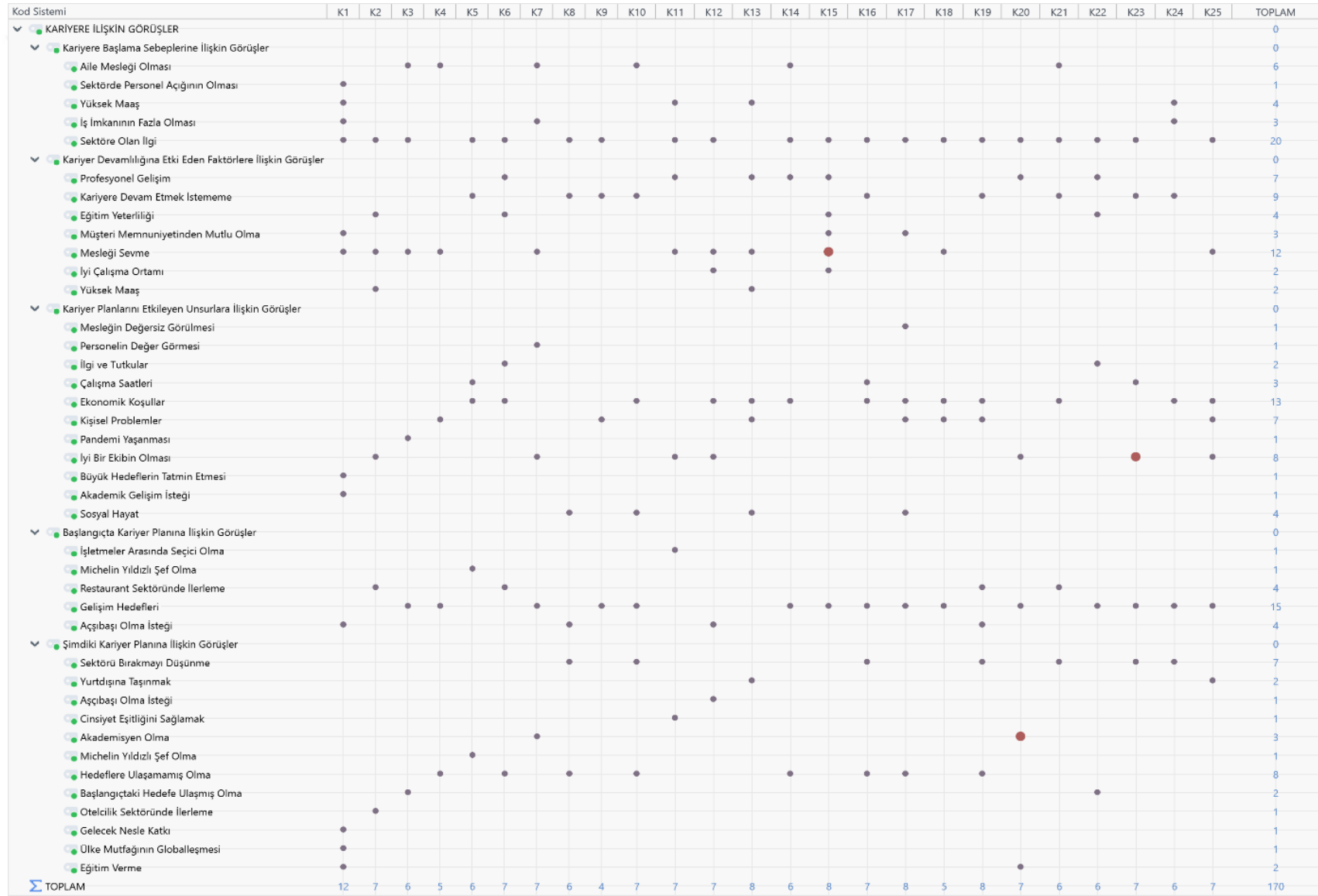
Şekil 9. Katılımcıların eğitim durumuna göre kariyere ilişkin görüşler

Kariyere ilişkin görüşler teması katılımcıların eğitim durumuna göre incelenmiştir. Buna göre, ortaokul düzeyinde katılımcılar aile mesleği olması ve sektöre olan ilgi kodları; lise düzeyindeki katılımcılar aile mesleği olması, gelişim hedefleri ve hedeflere ulaşamamış olma kodları; ön lisans düzeyindeki katılımcılar sektöre olan ilgi kodu; lisans düzeyindeki katılımcılar sektöre olan ilgi; yüksek lisans düzeyindeki katılımcılar ise sektöre olan ilgi ve mesleği sevmeye kodları üzerine yoğunlaşmıştır.

	Chef De Partie	Demi Chef	Sous Chef	Toplam
KARIYERE İLİŞKİN GÖRÜŞLER				
Kariyere Başlama Sebeplerine İlişkin Görüşler				
Aile Mesleği Olması		3	3	6
Sektörde Personel Açığının Olması	1			1
Yüksek Maaş	1	3		4
İş İmkanının Fazla Olması	1	2		3
Sektöre Olan İlgi	5	10	5	20
Kariyer Devamlılığına Etki Eden Faktörlere İlişkin Görüşler				
Profesyonel Gelişim		4	3	7
Kariyere Devam Etmek İstememe	1	7	1	9
Eğitim Yeterliliği	1	1	2	4
Müşteri Memnuniyetinden Mutlu Olma	2	1		3
Mesleği Sevmek	3	7	1	11
İyi Çalışma Ortamı		2		2
Yüksek Maaş	1	1		2
Kariyer Planlarını Etkileyen Unsurlara İlişkin Görüşler				
Mesleğin Değersiz Görülmesi	1			1
Personelin Değer Görmesi		1		1
İlgi ve Tutkular			2	2
Çalışma Saatleri	1	2		3
Ekonomik Koşullar	3	7	3	13
Kişisel Problemler	2	5		7
Pandemi Yaşanması			1	1
İyi Bir Ekibin Olması	2	5		7
Büyük Hedeflerin Tatmin Etmesi	1			1
Akademik Gelişim İsteği	1			1
Sosyal Hayat	1	3		4
Başlangıçta Kariyer Planına İlişkin Görüşler				
İşletmeler Arasında Seçici Olma		1		1
Michelin Yıldızlı Şef Olma	1			1
Restaurant Sektöründe İlerleme	1	1	2	4
Gelişim Hedefleri	2	10	3	15
Aççıbaşı Olma İsteği	1	3		4
Şimdiki Kariyer Planına İlişkin Görüşler				
Sektörü Bırakmayı Düşünme		6	1	7
Yurtdışına Taşınmak	1	1		2
Aççıbaşı Olma İsteği		1		1
Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak		1		1
Akademisyen Olma		2		2
Michelin Yıldızlı Şef Olma	1			1
Hedeflere Ulaşamamış Olma	1	5	2	8
Başlangıçtaki Hedefe Ulaşmış Olma			2	2
Otelcilik Sektöründe İlerleme	1			1
Gelecek Nesle Katkı	1			1
Ülke Mutfağının Globalleşmesi	1			1
Eğitim Verme	1	1		2
TOPLAM	40	96	31	167
# N= Belgeler	5 (20,0%)	15 (60,0%)	5 (20,0%)	25 (100,0%)

Şekil 10. Katılımcıların görev tanımına göre kariyere ilişkin görüşler

Kariyere ilişkin görüşler teması katılımcıların görev tanımına göre incelenmiştir. Buna göre, Chef de Partie olan katılımcılar sektöre olan ilgi kodu; Demi Chef olan katılımcılar sektöre olan ilgi ve gelişim hedefleri kodları; Sous Chef olan katılımcılar ise sektöre olan ilgi kodu üzerine yoğunlaşmıştır



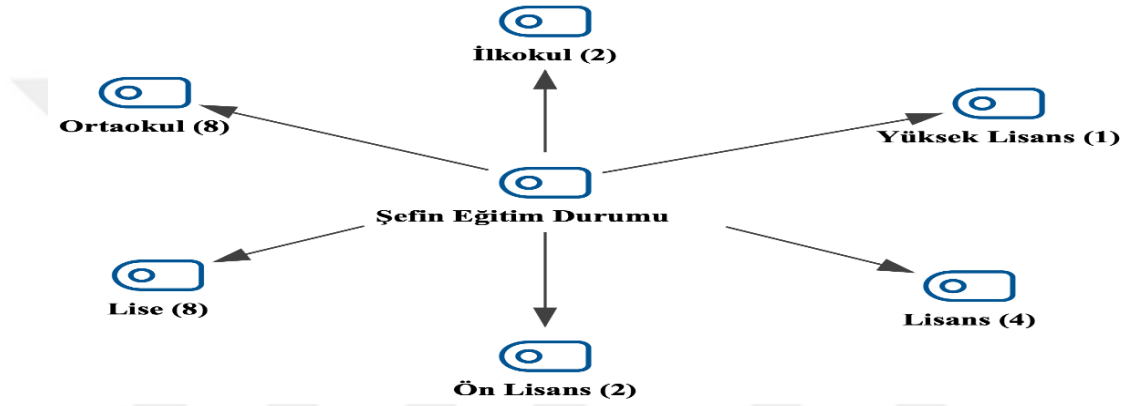
Şekil 11. Katılımcılara göre kariyere ilişkin görüşler

Kariyere ilişkin görüşler teması katılımcılara göre incelenmiştir. Buna göre katılımcılar, sektöre olan ilgi kodu üzerinde yoğunlaşmıştır.

4.2. Şefe ve Çalışan Üzerindeki Etkisine İlişkin Görüşler

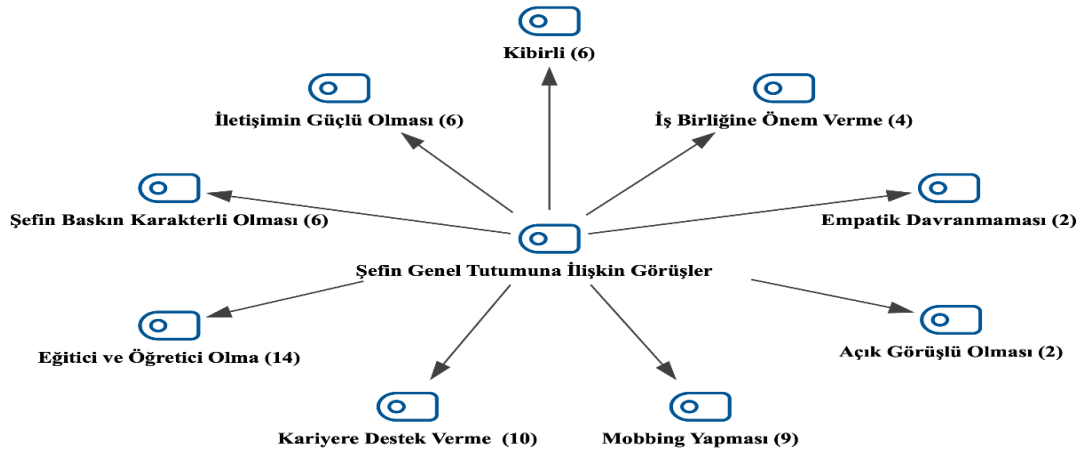
Araştırma kapsamında ele alınan ikinci tema olan “şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler” temasına ait 6 kategori oluşturulmuştur. Bunlar; şefin eğitim durumu, şefin genel tutumuna ilişkin görüşler, şefin kariyer gelişimine olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin görüşler, şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler, kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler ve gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşlerdir.

Şefin eğitim durumu kategorisi altında 6 kod oluşturulmuştur. Bunlar; ilkökul, orta okul, lise, ön lisans ve yüksek lisansır.



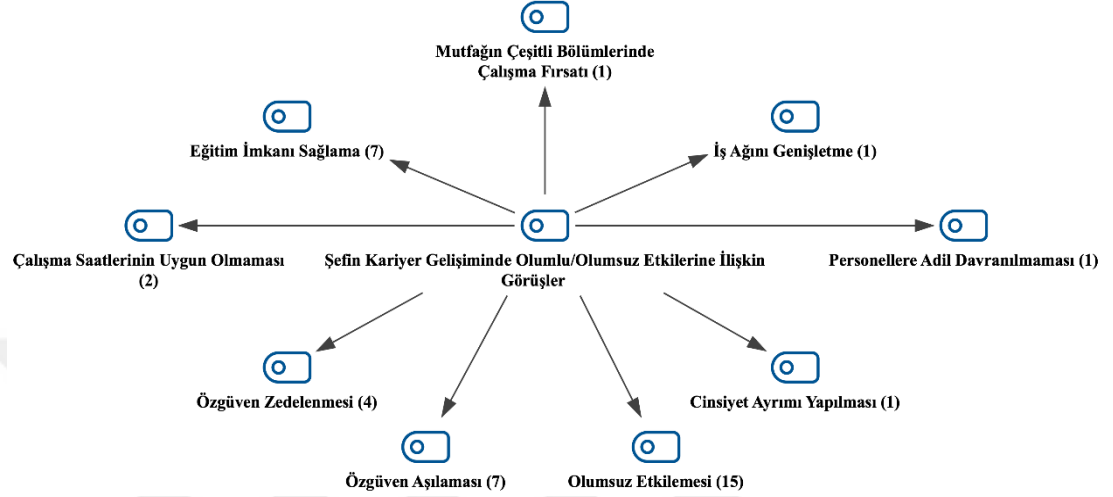
Şekil 12. Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi

Şefin genel tutumuna ilişkin görüşler kategorisi altında 9 kod oluşturulmuştur. Bunlar; sempatik davranmaması, açık görüşlü olması, şefin baskın karakterli olması, kariyere destek verme, mobbing yapması, eğitici ve öğretici olma, kibirli, iş birliğine önem verme ve iletişimin güçlü olmasıdır.



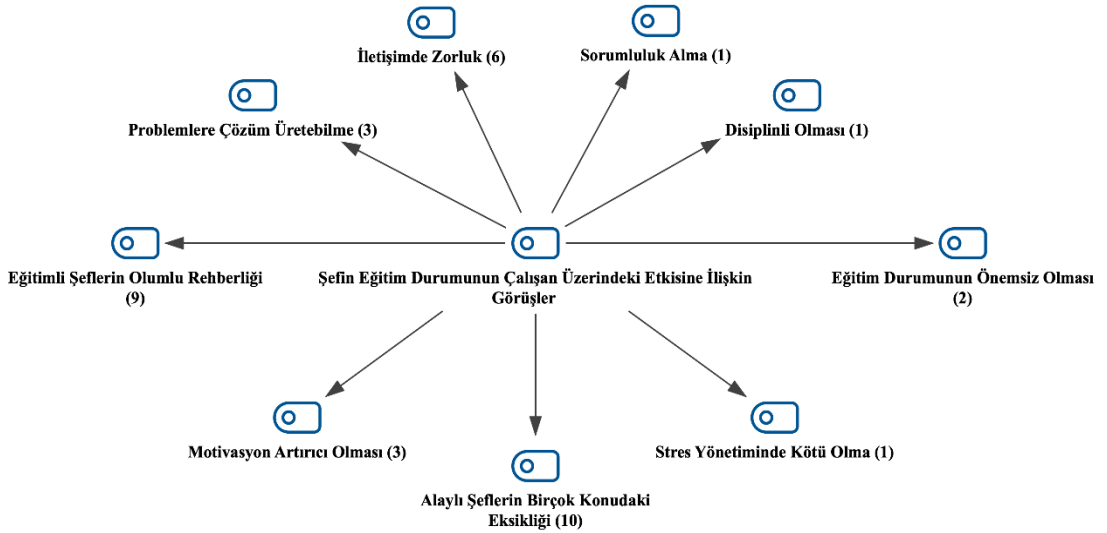
Şekil 13. Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi

Şefin kariyer gelişiminde olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin görüşler kategorisi altında 9 kod oluşturulmuştur. Bunlar; cinsiyet ayrımı yapılması, özgüven zedelenmesi, olumsuz etkilemesi, özgüven aşılması, iş ağını genişletme, çalışma saatlerinin uygun olmaması, personellere adil davranılmaması, mutfağın çeşitli bölümlerinde çalışma fırsatı ve eğitim imkanı sağlamadır.



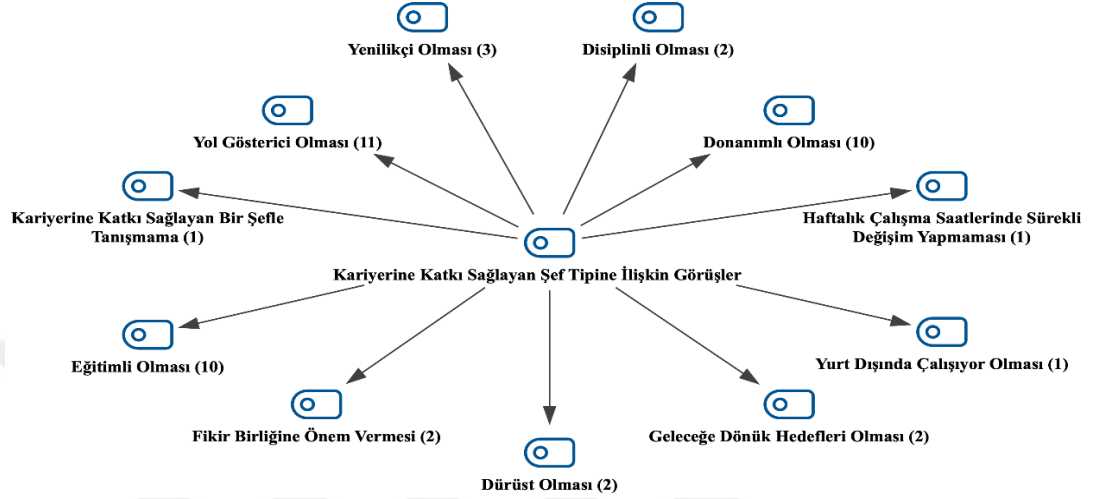
Şekil 14. Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi

Şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler kategorisi altında 9 kod oluşturulmuştur. Bunlar; eğitim durumunun önemsiz olması, stres yönetiminde kötü olma, disiplinli olması, motivasyon artırıcı olması, iletişimde zorluk, sorumluluk alma, problemlere çözüm üretebilme, alaylı şeflerin birçok konudaki eksikliği ve eğitimli şeflerin olumlu rehberliğidir.



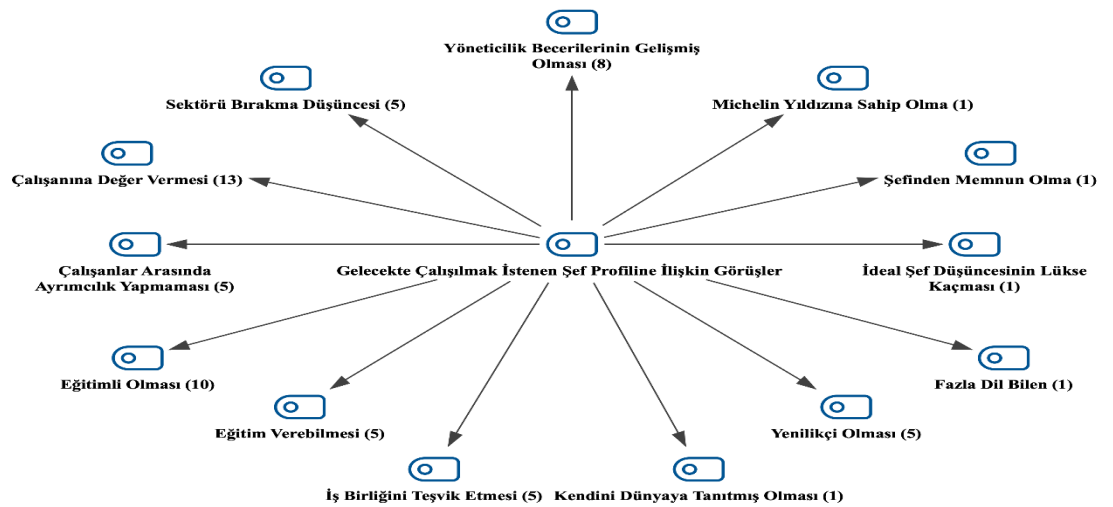
Şekil 15. Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisi altında 11 kod oluşturulmuştur. Bunlar; fikir birliğine önem vermesi, disiplinli olması, kariyerine katkı sağlayan bir şefle tanışmama, yol gösterici olması, yenilikçi olması, haftalık çalışma saatlerinde sürekli değişim yapmaması, dürüst olması, geleceğe dönük hedefleri olması, donanımlı olması, yurt dışında çalışıyor olması ve eğitilmiş olmasıdır.



Şekil 16. Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisi altında 13 kod oluşturulmuştur. Bunlar; sektörü bırakma düşüncesi, ideal şef düşüncesinin lükse kaçması, kendini dünyaya tanıtmış olması, Michelin yıldızına sahip olma, fazla dil bilen, şefinden memnun olma, çalışanlar arasında ayrımcılık yapmaması, eğitim verebilmesi, çalışanına değer vermesi, iş birliğini teşvik etmesi, yöneticilik becerilerinin gelişmiş olması, yenilikçi olması ve eğitilmiş olmasıdır.



Şekil 17. Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler temasına ait hiyerarşik kod-alt kod gösterimi

4.2.1. Şefin Eğitim Durumu

Şefin eğitim durumu kategorisinde katılımcılar lise ve orta okul ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmiştir. Katılımcılar şeflerinin eğitim durumunun lise ve orta okul olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K3 ve K4 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Şefim lise mezunu.” (K3)

“Ortaokul mesleğe alaylı olarak başlamış bir şef kendileri.” (K4)

Şefin eğitim durumu kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod lisansdır. Katılımcılar şeflerinin lisans mezunu olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K2 ve K11 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Mutfak şefim Lisans Turizm-Otelcilik mezunudur. Farklı akademilerde şeflik eğitimi almıştır.” (K2)

“Lisans eğitimi almış olup yurtdışında da eğitim almıştır.” (K11)

Şefin eğitim durumu kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod ön lisansdır. Katılımcılar şeflerinin ön lisans mezunu olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K15 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Ön lisans mezunu şef ile çalışmaktayım.” (K15)

Şefin eğitim durumu kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod ilkokuldur. Katılımcılar şeflerinin ilkokul mezunu olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K7 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“İlk okul mezunu. Alaylı olup meslekte öncü isimlerle çalışan bugünlere gelmiş başarılı bir yönetici.” (K7)

Şefin eğitim durumu kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod yüksek lisansdır. Katılımcılar şeflerinin yüksek lisans mezunu olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K22 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Executive Chef’imiz Gastronomi ve mutfak sanatları alanında yüksek lisans öğrenimi görmüştür.” (K22)

4.2.2. Şefin Genel Tutumuna İlişkin Görüşler

Şefin genel tutumuna ilişkin görüşler kategorisinde katılımcılar eğitici ve öğretici olma ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmiştir. Katılımcılar şefinin eğitici ve öğretici bir yapıya sahip olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K3, K5 ve K7 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Ben şefimle tanıştığım zaman international bir otelde çalışıyorduk 2006 yılından beri hiç ayrılmadık her şeyi onla beraber başardık biz 2 dost 2 arkadaş ama 2 zıt çalışma arkadaşınız. Bana karşı çok öğretici oldu bugün bir yere geldiysem benim üzerimde emeği çoktur.” (K3)

“Bulaşıkçılıktan geldiği için İtalya mutfağında bugüne kadar bütün öğrendiği bilgilerini paylaşan iyi bir şeftir. Bu davranışı da ileride bana nasıl olmam gerektiğinin bir provasını yaptırıyor.” (K5)

“Şefin bize karşı öğretici ve bilgilendirici hareketleri bize mesleği daha sevdireyor daha özverili bir şekilde çalışmamızı ayrıyeten öz güvenimizi yüksek tutmamızı sağlıyor bu tür eylemlerde bizi meslekte bir adım önde tutar.” (K7)

Şefin genel tutumuna ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod kariyere destek vermedir. Katılımcılar şeflerini kariyerine destek verdiğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K11 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Yapılan ürünü tadıp kendi fikirlerini söylemesi ve geliştirmesi bakımından genel takımı geliştirmeye yöneliktir. Meslekten soğutmayacak desteğiyle daha da kendimi geliştirmemi sağlaması.” (K11)

“Bana çok faydası olmuştur ve yol gösterici nasıl yapılır nasıl olması gerektiği kariyerimi gerçekten çok daha iyi bir yerlere nasıl taşıyacağıma dair bir bilgi edindim.” (K19)

Şefin genel tutumuna ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod mobbing yapmasıdır. Katılımcılar şefinin mobbing yaptığını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K11 ve K16 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Meslekten soğuttular. Sebebi ise mobbing, karşılıksız mesailer ve ani haftalık izinlerin iptal olması.” (K11)

“Olumlu bir etkisi yoktur yapılan sözlü mobbing ile aramızda uyum kalmamıştır mesleğe olan ilgin azalmış bulunmakta.” (K16)

Şefin genel tutumuna ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod şefin baskın karakterli olmasıdır. Katılımcılar şefinin baskın karakterli olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K3 ve K9 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Şef çok baskın bir karakter şef bir şey söylüyor ise yapılması gerekiyor yapıldıktan sonra konuşuruz tartışırız sonra doğru olanı buluruz. Şef bir öğretmendir.” (K3)

“Genel tutum olarak dinleyici bir yapıya sahip olmadığı için kariyerim açısından kötü bir etki bırakıyor. Böyle anlarda iş verimliliğim ve motivasyonum düşüyor.” (K9)

Şefin genel tutumuna ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod kibirlidir. Katılımcılar şefinin kibirli olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K8 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kendisinin egoist yapılı biri olduğunu düşünüyorum. Bu durum onu olumsuz etkilemekte. Anlaşamadığımız konularda da benimle çözüme gitmek yerine zorlayıcı çalışma saatleri ile sorunları çözmeye çalışması benim kariyerime olumsuz etkilediğini düşünmekteyim.” (K8)

“Bildiğin üzere bu meslekte birçok yabancı kelime var. Bunları kullanmak bir alaylının yanında derttir. Sen kendini ne zannediyorsun, ben okumadan şef oldum. Sen bu bölümü okuduğun için aptalsın tarzı cümlelerle çalıştım. Mesleği bırakma eşiğine kaç defa geldim, sayamıyorum.” (K13)

Şefin genel tutumuna ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod iletişimin güçlü olmasıdır. Katılımcılar şefinin iletişiminin güçlü olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K15 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Mutfak şefimin yeni ve farklı tatlara açık aynı zamanda fikir alışverişi yapan birisi olması kendime güvenimi arttırmaktadır. Fikir alışverişlerimiz sonrasında çıkardığım ürünlere daha fazla güvenmekte olduğumu fark ettim. Böyle olması

kendime ve mesleğime olan güvenimi aynı zamanda aidiyet duygumu arttırmakta ayrıca doğru yolda emin adımlarla ilerlediğimi hissettirmektedir.” (K15)

“Bana gerektiği zaman bir şef, gerektiği zamanda bir arkadaş ya da bir abi oluşu, sürekli sorduğum merak ettiğim bilgileri benden saklamadan bana olduğu gibi aktarması benim için inanılmaz bir durum.” (K20)

Şefin genel tutumuna ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod iş birliğine önem vermedir. Katılımcılar şefinin iş birliğine önem verdiğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K22 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“İş hayatımda elimden geldiğince elimi taşın altına koymaya çalışırım. Sorumluluk almaktan çekinmem. Aşçıbaşının başını ağrıtabilecek problemlere destek ve çözüm bulmaya çalışırım. Bu durumun onun işine yaradığını düşünmekteyim sanırım bu sebeple aramızdaki kontakın iyi olduğunu düşünmekteyim. Sonuçta hepimiz özel sektörde bir kişiye çalışıyoruz, kimse kimseye özellikle çalışmıyor En alt unvandan en üst unvana herkesin birbirini desteklemesi gerektiğini düşünmekteyim, olumlu kontak çalışmaya devam etmek için neden sağlamaktadır.” (K1)

“Kariyerimde koordineli çalışma konusunda etkileri olmuştur. Ekip ruhunu iş yerinde hissetmenin önemini tüm kadroya yansıtmaktadır bu da motivasyon ve kariyerime olumlu yansımaktadır.” (K22)

Şefin genel tutumuna ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod empatik davranmamasıdır. Katılımcılar şefinin empatik davranmadığını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K8 ve K23 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Kendisi bu sektöre alaylı eğitim dediğimiz sistemle dahil olduğu için gelişen mutfak sistemleri ve yeni kuşak mutfak çalışanlarına ayak uyduramadığını düşünüyorum. Kendi döneminin zorluklarını şu anki pozisyonu gereği yaşamadığını ve egosuna yenik düştüğünü düşünüyorum. Bunun eğitim ile alakası olup olmadığını bilmiyorum ama empati duygusunun olmadığını düşünmekteyim.” (K8)

“Şef egosu altında, mutfakta çalışanlarını her bir sorunda güzelce uyarmak yerine hep bir bağırma çağırma içinde çalıştım. Bazen ağlattılar, kadın olduğumuzu

unutup çok iş yükü bindirdiler. Belki de benim şu an öğretmenliğe geçme sebeplerimden biri de budur.” (K23)

Şefin genel tutumuna ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod açık görüşlü olmasıdır. Katılımcılar şefinin açık görüşlü olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K4 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Her görüşe açık ve temizlik konusunda hassas.” (K4)

4.2.3. Şefin Kariyer Gelişiminde Olumlu/Olumsuz Etkilerine İlişkin Görüşler

Şefin kariyer gelişiminde olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcılar olumsuz etkilenmesi ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmiştir. Katılımcılar şefin kariyer gelişimine olumsuz etkileri olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K5, K10 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Alaylı olduğu için bazı terimleri ve teknikleri yanlış bilmesi gelişimimi olumsuz etkiledi.” (K5)

“Olumlu yanları olduğunu düşünmüyorum. Olumsuz olanlar ise aile bağlarımın, arkadaşlık ilişkilerimin ayrıca ruh sağlığımın ve özgüvenimin fazlasıyla zedelenmesi.” (K10)

“Olumlu bir gelişim katkısı sağladığını düşünmüyorum. Bu mesleğe başlayıp da şefinden pozitif bir şeyler kapam kişi %5 ‘lik kısım olduğunu düşündüğüm fikrim vardır. Hala beni yeterli görür mü? Acaba ustam diye kendi kendime düşünüyorum. Şefler bana hep kendimi eksik hissettirdi.” (K13)

Şefin kariyer gelişiminde olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod özgüven aşılmasıdır. Katılımcılar şefin kariyer gelişiminde özgüven aşıladıklarını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K7 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Birçok olumlu etkisi oldu bunlardan bazılarını söyleyecek olacak isem bizlere yüksek özgüven aşıladı ve ayrıca sıfır atık gibi personelleri israftan uzak tutmayı öğretmiştir.” (K7)

“Mutfak şefimin yeni ve farklı tatlara açık aynı zamanda fikir alışverişi yapan birisi olması kendime güvenimi arttırmaktadır. Fikir alışverişlerimiz sonrasında

çıkardığım ürünlere daha fazla güvenmekte olduğumu fark ettim. Böyle olması kendime ve mesleğime olan güvenimi aynı zamanda aidiyet duygumu arttırmakta ayrıca doğru yolda emin adımlarla ilerlediğimi hissettirmektedir.” (K15)

Şefin kariyer gelişiminde olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod eğitim imkanı sağlamadır. Katılımcılar şefin eğitim imkanı sağladığını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K19 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Aşçıbaşım eğitime karşı bir şef değil. Bu sebeple kendini geliştirmek isteyen bizlere gastronomi okullara ulaşmamıza, gitmemize imkan sağlayan biridir. Çalışma planlarını ona göre yapan biridir, demolarda ekip gelişimi için ve bireysel gelişim için de ekipman ve malzeme kullanımına izin veren düşünceli biridir. Bu da deneylere mutfakta bize imkan sağladı Ayrıca şef mutfak dışında dış görev veya vizyon tamamlayıcı kurslar ile gelişim sağlamama olanak sağlamıştır.” (K1)

“Bilgilerini paylaşıp eğitici bir rol oynadığı ve yeni gelen aşılara iyi bir bilgi verip aşçılıkta gerçekten iyi bir aşçı olabileceğini gösterdi.” (K19)

Şefin kariyer gelişiminde olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod özgüven zedelenmesidir. Katılımcılar şefinin özgüvenlerini zedelediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K10 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Olumsuz olanlar ise aile bağlarımın, arkadaşlık ilişkilerimin ayrıca ruh sağlığımın ve özgüvenimin fazlasıyla zedelenmesi.” (K10)

“Meslekten soğuma, mesleğe isteksiz girme, çalışırken yorgun halsiz yavaş olma, mutsuz gergin olma, anlık karakter ve duygu değişikliği.” (K17)

Şefin kariyer gelişiminde olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod çalışma saatlerinin uygun olmamasıdır. Katılımcılar şefinin ayarladığı çalışma saatlerinin uygun olmadığını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K4 ve K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Olumsuz olarak adil olmadığını düşündüğüm pozisyonlar ve bulunduğumuz işletmenin mutfak departmanı için ayırdığı bütçe ile menünün 90’lardan kalmış bir alışkanlıkla devam etmesi Haftalık çalışma saatimin sürekli değişimi.” (K4)

“Meslekten soğuttular. Sebebi ise mobbing, karşılıksız mesailer ve ani haftalık izinlerin iptal olması.” (K10)

Şefin kariyer gelişiminde olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod cinsiyet ayrımı yapılmasıdır. Katılımcılar şefinin cinsiyet ayrımı yaptığını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K11 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Olumsuz oluşu konular ister istemez yapılan kadın-erkek ayrımıdır.” (K11)

Şefin kariyer gelişiminde olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod iş ağını genişletmedir. Katılımcılar şefinin iş ağını geliştirdiğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K6 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Çevresinin geniş olması sebebiyle farklı ustalar ile tanıştıran iş ağını genişletmiş bir şeftir.” (K6)

Şefin kariyer gelişiminde olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod personellere adil davranılmamasıdır. Katılımcılar şefinin personellere adil davranmadığını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K4 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Olumsuz olarak adil olmadığını düşündüğüm pozisyonlar ve bulunduğumuz işletmenin mutfak departmanı için ayırdığı bütçe ile menünün 90’lardan kalmış bir alışkanlıkla devam etmesi.” (K4)

Şefin kariyer gelişiminde olumlu/olumsuz etkilerine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod mutfağın çeşitli bölümlerinde çalışma fırsatıdır. Katılımcılar şefinin mutfağın çeşitli bölümlerinde çalışma fırsatı sunduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K2 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Şefim mesleki anlamda mutfağın tüm bölümlerinde çalışmamı sağladığından kendimi geliştirme fırsatını bana vermektedir. Bu sayede mutfağın farklı alanlarında tecrübe sahibi oluyorum böylelikle mutfak şefliği yolunda bana katkısı oldukça yüksektir.” (K2)

4.2.4. Şefin Eğitim Durumunun Çalışan Üzerindeki Etkisine İlişkin Görüşler

Şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcılar alaylı şeflerin birçok konudaki eksikliği ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmişlerdir. Katılımcılar alaylı şeflerin birçok konuda eksik olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1, K5 ve K13 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Şefim alaylı olması sebebiyle mutfak sektöründe pratik olarak kaliteli olduğunu düşünmekteyim ama şahsen alaylı olması sebebiyle iletişim, liderlik ve yönetim açısından kendini geliştirebileceğini düşünmekteyim. Tabi bu benim fikrim. Mutfak sektöründe askeri hiyerarşi ile çalışmaktayız. Olumlu kontağa Sahip olsak bile şef ile iletişim kurmak personel ve benim için zor olmakta, görülmeyen bir duvar bulunmakta. Bu da personelin gelişimi üzerinde olumsuz etki sağlamakta. Fikir alış-verişi zor gerçekleşmektedir.” (K1)

“Alaylı olduğu için bazı terimleri ve teknikleri yanlış bilmesi gelişimimi olumsuz etkiledi.” (K5)

“Bildiğin üzere bu meslekte birçok yabancı kelime var. Bunları kullanmak bir alaylının yanında derttir. Sen kendini ne zannediyorsun, ben okumadan şef oldum. Sen bu bölümü okuduğun için aptalsın tarzı cümlelerle çalıştım. Mesleği bırakma eşiğine kaç defa geldim, sayamıyorum.” (K13)

Şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod eğitilmiş şeflerin olumlu rehberliğidir. Katılımcılar eğitilmiş şeflerin olumlu rehberliği olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K8 ve K15 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Daha yüksek düzeyde eğitim alan şeflerimin ve ustalarımın empati duygusunun daha yüksek olduğunu düşünmekteyim. İşyerindeki problemleri daha olumlu olarak yaklaşıp çözdüklerini düşünmekteyim.” (K8)

“Şefimin eğitim durumunun yansıması olan yabancı terimlere hakimiyeti ve bilimsel bilgilerden örneklerle çalışmaları desteklemesi meslekte kendimi geliştirmenin yanı sıra belirli eğitimlerin bana katacağı olumlu etkileri fark etmemi sağladı.” (K15)

Şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod iletişimde zorluktur. Katılımcılar alaylı şeflerle iletişimde zorluk yaşadıklarını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K16 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Eğitimsiz olduğu için liderlik ve yöneticilik bilgisinin yeterli olmadığını düşünmekteyim aksi halde iş yönlendirmeleri yaparken ego ve tehdit ile yönlendirme yapacağımı düşünmemekteyim.” (K16)

“Alaylı olduğu zaman daha çok egoist mobbing uygulayan her şeye laf söyleyen yenilikçi değil gericiliği öğreten bir kariyer olduğunu düşünmekteyim. Olumsuz etkileri bulunmakta.” (K17)

Şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod motivasyon artırıcı olmasıdır. Katılımcılar şefinin motivasyon artırıcı olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K2 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Şefim lisans mezunu olduğundan gastronomi eğitimi almış kişileri daha çok benimsemektedir. Bu durum beni ve gastronomi eğitimi almış diğer mesai arkadaşlarımı motive etmekte bu mesleği sevmemizi sağlamaktadır.” (K2)

Şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod problemlere çözüm üretebilmedir. Katılımcılar şefinin zor durumlara karşı çözüm üretebildiğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K20 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Aslında bir şefin nasıl olması gerektiğini beklenmeyen bir durum karşısında nasıl çözüm bulunduğunu ya da bulunabileceğini insanlardan bilgi saklamadan püf noktaları bile en ince ayrıntısına kadar anlatan bir usta işin erbabı Olduğu için çok olumlu etkileri var.” (K20)

Şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod eğitim durumunun önemsiz olmasıdır. Katılımcılar şefinin eğitim durumunun önemsiz olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K21 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Eğitim durumunun bir etkisi olduğunu düşünmüyorum bu sektörde önemli olan kendimi geliştirebilmek yeniliğe açık olmak bende şefimi örnek olarak bu yönde ilerliyorum.” (K21)

Şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod stres yönetiminde kötü değildir. Katılımcılar şefinin stres yönetiminde kötü olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K12 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Stres yönetimi açısından zayıf.” (K12)

Şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod disiplinli olmasıdır. Katılımcılar şefinin disiplinli olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K4 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Bulaşıkçı olarak giriş yapsa da diğer cheflerden mutfak disiplini yüksek.” (K4)

Şefin eğitim durumunun çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod sorumluluk almaktır. Katılımcılar şefinin sorumluluk alabildiğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“İş hayatımda elimden geldiğince elimi taşın altına koymaya çalışırım. Sorumluluk almaktan çekinmem. Aşçıbaşının başını ağrıtabilecek problemlere destek ve çözüm bulmaya çalışırım. Bu durumun onun işine yaradığını düşünmekteyim sanırım bu sebeple aramızdaki kontakın iyi olduğunu düşünmekteyim. Sonuçta hepimiz özel sektörde bir kişiye çalışıyoruz, kimse kimseye özellikle çalışmıyor En alt unvandan en üst unvana herkesin birbirini desteklemesi gerektiğini düşünmekteyim, olumlu kontak çalışmaya devam etmek için neden sağlamaktadır.” (K1)

4.2.5. Kariyerine Katkı Sağlayan Şef Tipine İlişkin Görüşler

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcılar yol gösterici olması ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmiştir. Katılımcılar şeflerinin yol gösterici olmasının kariyerine katkı sağladığını düşündüğünü ifade etmiştir. Konuyla ilgili K6, K9 ve K11 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Bilgi alışverişi yapabilen, saygı duyma, empati kurma, mental ve fiziksel yorgunlukta destek olma motivasyon sağlayan yol gösteren yapıcı ve eleştirilene açık bir şefi.” (K6)

“Beni gelişmeye itecek kadar motive eden, yaptığım hataları şeffaf, iyimser bir şekilde gösteren şeflerim kariyerime katkı sağladı.” (K9)

“Kendini geliştirmeye yönelik olduğunu ve öğrenmek isteyen şahısa elinden geldiğince destek verip uğraşmasıdır. Kadın-erkek ayrımı yapmadan el yeteneği ve becerisi, hevesi olan insanları meslekten soğutmayarak mesleğe kazandırmasıdır.” (K11)

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod donanımlı olmasıdır. Katılımcılar kariyerine katkı sağlayan şef tipinin donanımlı şef tipi olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K18 ve K24 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Otel mutfağında çalıştığımız bir şefimiz, bize malzemenin nerde hangi amaçla doğru bir şekilde kullandığını bize her detayına kadar nasıl daha verimli kullanabileceğimize bize aktarmıştı ve bunun bizim için büyük bir artı olacağını göstermişti.” (K18)

“Okul eğitimi almış, Çeşitli alanlarda aşçılıkla ilgili sertifikalar almış, Birçok mutfakta çalışmış bildiklerini bana öğreten bir şefim vardı.” (K24)

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod eğitilmiş olmasıdır. Katılımcılar kariyerine katkı sağlayan şefin eğitilmiş şef tipi olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K16 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Eğitilmiş, yurt dışında çalışmış yerli şefim var bana en çok katkı sağlayanın o olduğunu düşünmekteyim. Sektörel açıdan yurt dışında almış olduğu bilgileri bana aktarmaktan çekinmedi bilgi paylaştıkça çoğaldığına inanmaktaydı. Bunun aksine sektöre ilk girdiğimde alaylı yerli şefim ürünlerin en önemli noktada sigara kullanmadığım halde sigaraya gönderir, attığı ürünleri bizden genç nesilden saklardı. Konumunu elinden alacağımızı düşünmekteydi.” (K1)

“Eğitici yaptıklarını elemanlarından saklamayan elemanları ile beraber çalışan en ufak hatada dinlemeden bağırmanın cesaretlendiren bir şefi.” (K16)

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod yenilikçi olmasıdır. Katılımcılar kariyerine katkı sağlayan şefin yenilikçi şef tipi olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K17 ve K22 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Yenilikçi, çözüm üreten, mobbing uygulamayan, personele değer veren, güler yüzlü, pozisyon dağıtımında eşitliği sağlayan ve patroncu değil ekipçi olan bir şef tipi.” (K17)

“Kariyerim de bana fayda sağlayan şeflerin benzer özelliklere sahip olduğunu söyleyebilirim. Başlıca özellikleri araştırmaya açık, sürekli yeni tarifler deneyen, çok çalışkan olmalarıdır.” (K22)

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod fikir birliğine önem vermesidir. Katılımcılar kariyerine katkı sağlayan şefin fikir birliğine önem veren şef tipi olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K15 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Menü hazırlarken fikir alışverişi yapan. Büfe kurarken ekip arkadaşları ile istişare içerisinde kuran ve tecrübelerini paylaşan.” (K15)

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod disiplinli olmasıdır. Katılımcılar kariyerine katkı sağlayan şefin disiplinli şef tipi olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K14 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Sert, ılımlı ve askeri disiplin ile çalışan şeflerin bana katkısı fazla olmuştur.” (K14)

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod dürüst olmasıdır. Katılımcılar kariyerine katkı sağlayan şefin dürüst olan bir şef tipi olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K3 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Bizler doğru dürüst olan kişilerle çalışırız karakterli olan şefler ile çalışmayı severiz bizler çok şanslıyız hep eski ustalar ve şeflerle çalıştık.” (K3)

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod kariyerine katkı sağlayan bir şefle tanışmamadır.

Katılımcılar kariyerine katkı sağlayan şefle tanışmadıklarını ifade etmiştir. Konuyla ilgili K13 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Öyle biri ile tanışma fırsatım olmadı. Adaletli, tüm personele eşit davranan bir şef ile karşılaşamadım.” (K13)

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod haftalık çalışma saatlerinde sürekli değişim yapmamasıdır. Katılımcılar kariyerine katkı sağlayan şefin haftalık çalışma saatlerinde sürekli değişim yapmayan şef tipi olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K4 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Haftalık çalışma saatleri ve çapraz vardiya değişimi yapmayan. Yenilikçi, güncel mutfak değişimlerini destekleyen. Liyakat sahibi bir şefim var ve onun da benim kariyerime etkisi oldu.” (K4)

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod geleceğe dönük hedeflerin olmasıdır. Katılımcılar kariyerine katkı sağlayan şefin geleceğe dönük hedefleri olan şef tipi olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K2 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Geleceğe dönük kariyer hedefleri olan şef tipi. İstanbul da yanlarında çalıştığım şeflerim aşçılığın kutsal bir meslek olduğunu, saygın meslek olduğunu ve kariyer planlaması yapılabilir bir meslek olduğunu bana benimsetmişlerdir.” (K2)

Kariyerine katkı sağlayan şef tipine ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod yurt dışında çalışıyor olmasıdır. Katılımcılar kariyerine katkı sağlayan şefin yurt dışında çalışan şef tipi olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Eğitimli, yurt dışında çalışmış yerli şefim var bana en çok katkı sağlayanın o olduğunu düşünmekteyim. Sektörel açıdan yurt dışında almış olduğu bilgileri bana aktarmaktan çekinmedi bilgi paylaştıkça çoğaldığına inanmaktaydı.” (K1)

4.2.6. Gelecekte Çalışılmak İstenen Şef Profiline İlişkin Görüşler

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcılar çalışanına değer vermesi ile ilgili yoğun olarak görüş bildirmiştir.

Katılımcılar gelecekte çalışanına değer veren şeflerle çalışmak istediğini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K6, K12 ve K25 kodlu katılıcı şunlardan bahsetmiştir:

“İnsan olduğumuzu unutmayan agresif ve öfke stresi olmayan bir şef ile çalışmak isterim.” (K6)

“Benim için iyi bir şef çalışanlarıyla iyi geçinebilen biri olmalı. İşinde bilgili, tecrübeli bir o kadar da mütevazı olması gerekir. Ego olmalı ama abartılmadığı süreçte bir sorun olmaz. Tecrübesini çalışanlarına aktaran ve onların zorluklarıyla ilgilenen biri olmalı.” (K12)

“İnsanlara karşı sıcakkanlı, anlayışlı, stres ve kaos ortamlarında durumu en iyi şekilde idare edecek, önce kendi ekip arkadaşlarını düşünecek, onların mutluluğu onu da mutlu edecek bir şef ile çalışmak isterim.” (K25)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod eğitilmiş olmasıdır. Katılımcılar gelecekte eğitilmiş şeflerle çalışmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K11 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Eğitilmiş şef ile çalışmak isterim. Bunun nedeni bana eğitilmiş şefin meslek ve yöneticilik açısından bakış açımı genişleteceğini düşünmekteyim. Mutfak sektörünün bir ekip işi olduğunu düşünmekteyim. İyi bir yönetici bilgisi ekip ile beraber beni de yukarı çıkaracağını düşünmekteyim. Mutfak sektörü çok büyük bir sektör. Sabit fikirli bir şef değil de yenilikçi bir şef ile çalışmak isterim. Nedeni bir ömrün mutfaka yeteceğine inanmıyorum. O sebeple farklı fikirler en azından mutfakta bir adım atmamızı sağlayacağını düşünmekteyim.” (K1)

“Gerekli eğitimleri almış öğrenmeye açık olan ve mesleğe kazandırmaya yönelik şefler. Sebebi de meslek yeterince ağır ve gecesi gündüzü olmayan bir meslek olduğu için vakti güzel geçirmek ve mutfakı benimsemesini sağlamak.”(K11)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod yöneticilik becerilerinin gelişmiş olmasıdır. Katılımcılar gelecekte yöneticilik becerileri gelişmiş olan şeflerle çalışmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K1 ve K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Mutfak sektörünün bir ekip işi olduğunu düşünmekteyim. İyi bir yönetici bilgisi ekip ile beraber beni de yukarı çıkaracağını düşünmekteyim.” (K1)

“Sözünde durabilen veya durmaya özen gösteren, patronluk değil ekip lideri olan bir karakter ile çalışmayı tercih ederdim.” (K10)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod sektörü bırakma düşüncesidir. Katılımcılar gelecekte sektörü bırakmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K17 ve K23 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Mesleği başka bir meslek bulma durumunda en kısa sürede bırakacağım için herhangi bir şef ile çalışmayı düşünmüyorum.” (K17)

“Sektöre geri dönme gibi bir düşüncem yok, eğer olsaydı kesinlikle gastronomi okumuş bir şefim olmasını isterdim. Bana ölçüleri anam, babam usulü değil de gramajla verecek birini tercih ederdim. Gıdaların içerikleri hakkında, hangi gıdanın hangi gıdayla uyum sağladığını bilen, tabakta renk uyum dengesine dikkat eden birini tercih ederdim.” (K23)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod çalışanlar arasında ayrımcılık yapmamasıdır. Katılımcılar gelecekte çalışanlar arasında ayrımcılık yapmayan şeflerle çalışmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K2 ve K10 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Çalışmak istediğim şef tipi ayrımcılık yapmayan tüm ekibine eşit seviyede davranan herkese meslek öğretmeye çalışan ve ekip ruhunu yaratabilen şef tipidir çünkü insanlar ancak bu şartlar altında bu meslekte tutunabilir ve yaptığı işi severek yapabilir.” (K2)

“Liyakat ortamını oluşturması, adaletli pozisyon dağıtımı, verilen terfi sözlerini tutabilmesi. Mutfak bölümleri arasında personeller arasında çatışmaya neden olabilecek konuların uzağında kalmaması.” (K4)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod eğitim verebilmesidir. Katılımcılar gelecekte eğitim verebilen şeflerle çalışmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K11 ve K20 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Gerekli eğitimleri almış öğrenmeye açık olan ve mesleğe kazandırmaya yönelik şefler.” (K11)

“Eğer sektöre devam edersem saygılı, iş ahlakı yüksek, insanlara bildiğini seve seve aktaran bir şefle çalışmak herkesin istediği şef tipidir benim de öyle tabi.” (K20)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod iş birliğini teşvik etmesidir. Katılımcılar gelecekte teşvik edebilen şeflerle çalışmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K15 ve K17 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Ekip ortamının iletişime açık ve düzenli olmasını sağlayan..”(K15)

“Patroncu değil ekipçi olan bir şef tipi.” (K17)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod yenilikçi olmasıdır. Katılımcılar gelecekte yenilikçi olan şeflerle çalışmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K15 ve K21 kodlu katılımcılar şunlardan bahsetmiştir:

“Yeni lezzetlere ve gündemdeki lezzetleri takip eden, kendi yorumunu katan şeflerle çalışmak, yeni ürünler ortaya çıkarmak ve mesleğimde fark yaratabilmek açısından güzel olacaktır.” (K15)

“Otorite ve yenilikçi bir şef tipi ile çalışmak isterim.” (K21)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod şefinden memnun olmadır. Katılımcılar şu anki şeflerinden memnun olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilgili K3 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Şimdiki şeften ayrılmak istemem ayrılacak olsam da emekli olurum şef bizim hem büyüğümüz hem abimiz onunla çalışmak muhteşem bir şey.” (K3)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod fazla dil bilendir. Katılımcılar gelecekte fazla dil bilen şeflerle çalışmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K5 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Micheal yıldızlı restoranda çalışmış, eğitilmiş, araştırmacı birden fazla dil bilen ve temel mutfakların ülkelerinde yaşayıp çalışması benim gelişimimi çok etkileyeceği

için ve öz geçmişimde bana referans sağlayacağı için bu tarz bir şef tercihim olurdu.”
(K5)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod Michelin yıldızına sahip olmadır. Katılımcılar gelecekte Michelin yıldızına sahip olan şeflerle çalışmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K5 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Micheal yıldızlı restoranda çalışmış, eğitilmiş, araştırmacı birden fazla dil bilen ve temel mutfakların ülkelerinde yaşayıp çalışması benim gelişimimi çok etkileyeceği için ve öz geçmişimde bana referans sağlayacağı için bu tarz bir şef tercihim olurdu.”
(K5)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod kendini dünyaya tanıtmış olmasıdır. Katılımcılar gelecekte kendini dünyaya tanıtmış şeflerle çalışmak istediklerini ifade etmiştir. Konuyla ilgili K7 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Hedefleri büyük olan kendini dünyaya tanıtmak isteyen bir şef ile çalışmak isterim çünkü her aşçı şefinin yansımasıdır.” (K7)

Gelecekte çalışılmak istenen şef profiline ilişkin görüşler kategorisinde katılımcıların görüş bildirdikleri bir diğer kod ideal şef düşüncesinin lükse kaçmasıdır. Katılımcılar ideal şef düşüncesinin lükse kaçtığını düşündüğünü ifade etmiştir. Konuyla ilgili K13 kodlu katılımcı şunlardan bahsetmiştir:

“Her yeni mutfakta acaba burada da 6 ay kalabilir miyim acaba diye çok düşünüyorum. İdeal şef düşünmek bile lükse kaçmakta. Düşünen ise hayatı anlayamamış, mesleği özümseyememiş bir hayalperest olduğunu düşünmekteyim.”
(K13)

	Chef De Partie	Demi Chef	Sous Chef	Toplam
ŞEFE VE ÇALIŞAN ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER				
Şefin Eğitim Durumu				
İlkokul	1	1		2
Ortaokul	2	5	1	8
Lise	1	5	2	8
Ön Lisans		1	1	2
Lisans	1	3		4
Yüksek Lisans			1	1
Şefin Genel Tutumuna İlişkin Görüşler				
Empatik Davranmaması		2		2
Açık Görümlü Olması		2		2
Şefin Baskın Karakterli Olması		2	2	4
Kariyere Destek Verme	3	4	2	9
Mobbing Yapması	1	6		7
Eğitici ve Öğretici Olma	2	7	5	14
Kibirli		4	1	5
İş Birliğine Önem Verme	1	2	1	4
İletişimin Güçlü Olması	2	3	1	6
Şefin Kariyer Gelişiminde Olumlu/Olumsuz Etkilerine İlişkin Görüşler				
Cinsiyet Ayırımı Yapılması		1		1
Özgüven Zedelenmesi	1	2		3
Olumsuz Etkilemesi	2	8	1	11
Özgüven Açılması	1	4	2	7
İş Ağını Genişletme			1	1
Çalışma Saatlerinin Uygun Olmaması		2		2
Personellere Adil Davranılmaması		1		1
Mutfağın Çeşitli Bölümlerinde Çalışma Fırsatı	1			1
Eğitim İmkânı Sağlama	1	5	1	7
Şefin Eğitim Durumunun Çalışan Üzerindeki Etkisine İlişkin Görüşler				
Eğitim Durumunun Önemsiz Olması	1		1	2
Stres Yönetiminde Kötü Olma		1		1
Disiplinli Olması		1		1
Motivasyonu Artırıcı Olması	1	2		3
İletişimde Zorluk	2	4		6
Sorumluluk Alma	1			1
Problemlere Çözüm Üretebilme	2	1		3
Alaylı Şeflerin Birçok Konudaki Eksikliği	3	5	1	9
Eğitilmiş Şeflerin Olumlu Rehberliği	1	6	2	9
Kariyerine Katkı Sağlayan Şef Tipine İlişkin Görüşler				
Fikir Birliğine Önem Vermesi		2		2
Disiplinli Olması		1	1	2
Kariyerine Katkı Sağlayan Bir Şefle Tanışmama		1		1
Yol Gösterici Olması	1	8	2	11
Yenilikçi Olması	1	1	1	3
Haftalık Çalışma Saatlerinde Sürekli Değişim Yapmaması		1		1
Dürüst Olması		1	1	2
Geleceğe Dönük Hedefleri Olması	1	1		2
Donanımlı Olması	2	6	2	10
Yurt Dışında Çalışıyor Olması	1			1
Eğitilmiş Olması	3	4	3	10
Gelecekte Çalışılmak İstenen Şef Profiline İlişkin Görüşler				
Sektörü Bırakma Düşüncesi	1	4		5
İdeal Şef Düşüncesinin Lükse Kaçması		1		1
Kendini Dünyaya Tanıtmış Olması		1		1
Michelin Yıldızına Sahip Olma	1			1
Fazla Dil Bilen	1			1
Şefinden Memnun Olma			1	1
Çalışanlar Arasında Ayrımcılık Yapmaması	2	2	1	5
Eğitim Verebilmesi	1	4		5
Çalışanına Değer Vermesi	3	7	2	12
İş Birliğini Teşvik Etmesi	3	2		5
Yöneticilik Becerilerinin Gelişmiş Olması	3	4		7
Yenilikçi Olması	1	2	2	5
Eğitilmiş Olması	3	6	1	10
TOPLAM	59	149	43	251
N= Belgeler	5 (20,0%)	15 (60,0%)	5 (20,0%)	25 (100,0%)

Şekil 18. Katılımcıların mutfaktaki görev tanımına göre şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler

Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler teması katılımcıların mutfaktaki görev tanımına göre incelenmiştir. Buna göre; Chef De Partie olan katılımcılar kariyere destek verme, alaylı şeflerin birçok konuda eksikliği, eğitilmiş olması, çalışanına değer vermesi, iş birliğini teşvik etmesi, yöneticilik becerilerinin gelişmiş olması ve eğitilmiş olması kodları; Demi Chef olan katılımcıların olumsuz etkilemesi ve yol gösterici olması kodları; Sous Chef olan katılımcılar ise eğitici ve öğretici olması kodu üzerine yoğunlaşmıştır.



Şekil 19. Katılımcılara göre şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler

Şefe ve çalışan üzerindeki etkisine ilişkin görüşler teması katılımcılara göre incelenmiştir. Buna göre katılımcılar olumsuz etkilemesi kodu üzerine yoğunlaşmıştır.

KOD BULUTU

Katılımcı ifadelerinin yoğunluğa göre dağılımı Şekil 19'da gösterilmektedir. Daha büyük puntolu olarak gösterilen kodlar daha yoğun olarak kullanılan ifadeleri gösterirken, daha küçük puntolu olan ifadeler, kodların daha az yoğun olarak kullanıldığını göstermektedir.



Şekil 20. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen kod bulutu

KOD HARİTASI

Katılımcılar tarafından sıkça bahsedilen kodlar Şekil 20'de gösterilmiştir. Harita, kodlar arasındaki ilişkileri ve hangi kodların sıklıkla birlikte anıldığını göstermektedir. Çizgiler, birlikte bahsedilen daha sık bahsedilen kodların ilişkisini yansıtmak için daha geniş gösterilmiştir. Buna göre çalışanına değer vermesi kodundan bahseden katılımcılar yöneticilik becerilerinin gelişmiş olması, çalışanlar arasında ayrımcılık yapmaması, eğitilmiş olması, eğitim verebilmesi, yol gösterici olması ve iş birliğini teşvik etmesi kodlarından da bahsetmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, gastronomi eğitimi almış şefler ile alaylı şeflerin mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Konaklama sektöründe yer alan şeflerin mesleki yeterlilikleri, çalışma ortamında sağladıkları tutumları ve davranışları ile çalışanların kariyer hedefleri üzerindeki etkileri kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Araştırma bulguları, şeflerin eğitim geçmişlerinin ve mesleki deneyimlerinin mutfak çalışanlarının kariyer yönelimleri üzerinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Gastronomi eğitimi almış şeflerin, mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığını olumlu yönde etkileyen faktörler arasında mesleki bilgi birikimi, teknik beceri aktarımı ve sektörel yeniliklere açık olma gibi özellikler taşıdığı görülmektedir. Eğitim almış şeflerin, çalışanlara model teşkil eden bir liderlik anlayışıyla yaklaştıkları ve mesleki gelişim konusunda motive edici bir rol üstlendikleri tespit edilmektedir. Bu durum, mutfak çalışanlarının mesleki tatmin düzeylerini artırmakta ve kariyer hedeflerine ulaşma isteğini güçlendirdiği söylenebilir. Ayrıca eğitilmiş şeflerin, çalışanların bireysel yeteneklerini geliştirme konusunda daha destekleyici bir tutum sergiledikleri gözlemlenmektedir.

Diğer taraftan alaylı şeflerin mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığı üzerindeki etkileri de dikkate değerdir. Bu şeflerin, sektördeki deneyimleri ve pratik bilgileri ile çalışanların kariyerlerine katkıda bulundukları tespit edilmiştir. Alaylı şeflerin, özellikle yoğun tempolu mutfaklarda hızlı problem çözme yetenekleri ve pratik becerileriyle çalışanlara ilham verdikleri anlaşılmaktadır. Ancak, alaylı şeflerin, teorik bilgi eksiklikleri nedeniyle uzun vadeli mesleki gelişim konusunda çalışanlar üzerinde aynı düzeyde etkili olamadıkları da ortaya çıkmaktadır.

Araştırma, mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığını etkileyen temel unsurların sadece şeflerin eğitim düzeyinden değil, aynı zamanda şeflerin tutum ve davranışlarından, iletişim becerileri ve çalışma ortamındaki destekleyici tutumlarından kaynaklandığını göstermektedir. Hem gastronomi eğitimi almış hem de alaylı şeflerin tutum ve davranış yaklaşımlarında ortak olarak çalışan motivasyonu ve iş tatminine yönelik stratejiler geliştirmeleri gerektiği söylenebilir. Bu nedenle sektörde yer alan şeflerin düzenli mesleki gelişim programlarına katılmaları ve hem teorik hem de pratik bilgilerini sürekli olarak güncellemeleri büyük bir önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın bulguları, gastronomi ve mutfak sanatları alanında bireylerin kariyer başlangıcından güncel planlarına kadar olan süreçte çok boyutlu dinamiklerin etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında mutfak çalışanlarının sektöre yönelme nedenleri arasında kişisel merak, ilgi ve bireysel motivasyon gibi faktörlerin önemli yer tuttuğu belirlenmiştir. Bu bulgu, kariyer seçimlerinde bireysel yönelimin etkili olduğunu savunan çalışmalarla örtüşmektedir (Brown ve Lent, 2012; Kaygın ve Zengin, 2019). Öte yandan, bazı çalışanların aile mesleği nedeniyle gastronomi alanını tercih ettikleri görülmüş, bu da mesleki sosyalizasyonun aile temelli aktarımıyla ilişkili olabileceğini göstermiştir. Ekonomik nedenler, özellikle yüksek maaş beklentisi ve iş olanaklarının genişliği, çalışanların sektöre girişinde belirleyici olmuştur. Bu durum, gastronomi sektöründe kariyere başlama kararlarının yalnızca tutkuya değil, aynı zamanda ekonomik gerekliliklere de bağlı olduğunu göstermektedir (Seçer, 2013).

Çalışanların sektörde kalıcı olma kararlarını etkileyen en önemli faktörlerden biri, mesleğe duyulan sevgi ve kişisel tatmin duygusudur. Ancak bu olumlu etkilerin yanında, vardiyalı çalışma sistemi ve yoğun iş temposunun özellikle yeni başlayan çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yarattığı da görülmektedir. Bu sebeple bazı çalışanların kariyerlerine devam etme konusunda isteksizlik yaşadığı gözlemlenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, profesyonel gelişim arzusu ve yeterli eğitim desteği sağlandığında çalışanların sektöre bağlılıklarının arttığını göstermektedir. Bu sonuç, mesleki ve akademik gelişim imkânlarının kariyer devamlılığını olumlu yönde etkilediğini ifade eden çalışmalarla paralellik göstermektedir (Allen, Eby, Lentz, Lima ve Poteet, 2004).

Kariyer planlamasını etkileyen bir diğer önemli unsur ise ekonomik koşullardır. Katılımcılar, ülkenin mevcut ekonomik durumu, ücret politikaları ve iş güvencesi gibi faktörlerin kariyer kararlarını doğrudan etkilediğini belirtmişlerdir. Bu kapsamda finansal kazanç ve istikrarlı bir pozisyon elde etme isteği, çalışanların sektördeki tutumlarını biçimlendirmektedir (Greenhaus, 2018). Bunun yanında ekip çalışması, sosyal destek ve mutfak içi dayanışmanın da bireylerin kariyer motivasyonlarını güçlendirdiği tespit edilmiştir. Öte yandan kişisel yaşam sorunları ve iş-aile dengesi gibi faktörlerin, özellikle yoğun tempolu turizm sektöründe çalışanlar için ciddi zorluklar yarattığı anlaşılmaktadır. Bu bulgular, uzun çalışma saatlerinin bireylerin

özel yaşamlarına yeterli zaman ayıramamalarına neden olduğu yönündeki görüşleri desteklemektedir (Aydemir ve Buyruk, 2019).

Araştırmada ayrıca çalışanların kariyerlerine başlarken belirledikleri hedefler ile güncel kariyer planları arasındaki fark da dikkat çekicidir. Başlangıçta hızlı yükselme, yönetici pozisyonlarına ulaşma ya da tanınmış bir şef olma gibi yüksek hedefler sıklıkla dile getirilirken, zamanla iş koşulları ve sektörel zorluklar bu hedeflerde sapmalara neden olmuştur. Bazı çalışanlar kariyer hedeflerinden vazgeçme ya da sektörü bırakma eğilimi göstermiştir. Bu durum, kariyerin sabit değil, zaman içinde değişen bir süreç olduğunu savunan yaklaşımlarla örtüşmektedir (London, 1983).

Bu araştırmada elde edilen bulgular, gastronomi sektöründe kariyer hedeflerine ulaşabilen çalışan örneklerinin varlığını ortaya koyarak, sektörde başarı elde etmenin mümkün olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, mutfak çalışanlarının kariyer gelişiminde şeflerin eğitim durumu ve genel tutumlarının belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir. Özellikle akademik eğitim almış, lisans mezunu şeflerle çalışan bireylerin daha fazla memnuniyet duydukları ve bu şeflerin mutfak liderliği ile yönetim süreçlerine olumlu katkılar sağladıkları ifade edilmiştir. Bu bulgu, Girgin ve Demir (2023) tarafından yapılan çalışmada ortaya konan akademik altyapının liderlik niteliğine katkısı yönündeki değerlendirmeleri desteklemektedir. Diğer yandan, deneyim temelli yetişmiş şeflerin teknik bilgi ve iletişim alanlarında zaman zaman yetersiz kalmaları, çalışanların gelişimini olumsuz etkileyen bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum, profesyonel eğitim almış şeflerin mentorluk ve rehberlik kapasitelerinin daha güçlü olduğunu ortaya koyan Maviş (2008) ve Gökdemir (2009) gibi araştırmalarla da örtüşmektedir.

Araştırma sonuçları ayrıca, şeflerin çalışanlar üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yaratabildiğini göstermektedir. Bazı çalışanların şeflerinden baskı, ego, cinsiyet ayrımı ya da özgüven zedelenmesi gibi nedenlerle olumsuz etkilendikleri görülmüş; bu durumun sektörel bağlılık üzerinde olumsuz yansımaları olmuştur. Buna karşın, şeflerin eğitim fırsatları sağlaması, farklı mutfak alanlarında deneyim kazandırması gibi yapıcı yaklaşımlar ise kariyer motivasyonunu artırıcı etki yaratmaktadır. Bu bulgular, çalışan bağlılığını destekleyen liderlik biçimlerinin önemini vurgulayan Allen, Eby, Lentz, Lima ve Poteet, (2004) ile Tansky ve Cohen (2001) gibi çalışmalarla da paralellik göstermektedir.

Bu araştırmada elde edilen bulgular hem gastronomi eğitimi almış hem de alaylı şeflerin aşçılık mesleğinde eğitimin önemini vurguladıklarını ortaya koymaktadır. Katılımcılar, sektörde başarılı bir kariyer sürdürülebilmesi için yalnızca deneyimin değil, aynı zamanda kurumsal eğitimlerin de gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle teknik bilgi, hijyen kuralları, menü planlama ve maliyet kontrolü gibi alanlarda alınan eğitimin mesleki yeterliliği artırdığı ifade edilmiştir. Bu bulgular, Salleh (1995) ile Nor ve Salleh (2005) tarafından yapılan araştırmalarla örtüşmektedir. Söz konusu çalışmalarda da eğitimin aşçılar üzerinde motivasyon artırıcı bir etki yarattığı ve kariyer gelişimini hızlandırdığı belirtilmiştir. Benzer şekilde, Kusluvan ve Kusluvan (2000) ile Naktiyok, Kaygın ve Topçuoğlu (2020) tarafından yürütölen araştırmalarda, turizm sektöründe eğitimli ve nitelikli çalışanların işletmelerin başarısına katkı sunduğu ve rekabet avantajı sağladığı vurgulanmaktadır. Yapılan bu araştırmada elde edilen sonuçlara göre özellikle eğitimli şeflerin yönetsel becerilere sahip olmaları, çalışanlarıyla etkili iletişim kurmaları ve ekip yönetiminde daha başarılı olmaları gibi niteliklerin, mutfak çalışanlarının kariyer devamlılığını devam ettirmede motivasyonunu artırdığı görölmüştür. Literatürde bu durumu destekleyen diğer çalışmalar (Birdir ve Kılıçhan, 2013; Yıldız ve Aslan, 2019; Üst Can ve Solmaz, 2021) da aşçılık eğitimlerinin çalışanların sektöre olan bağlılığını güçlendirdiğini ve mesleki gelişimi desteklediğini ortaya koymuştur.

Bu araştırma kapsamında, gastronomi sektöründe alaylı ve eğitimli şefler arasında yaşanan çatışmaların belirgin bir şekilde varlık gösterdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük bölümü, bu çatışmaların yalnızca bireyler arası değil, işletme kültürü ve organizasyonel yapılar tarafından da tetiklendiğini ifade etmiştir. Özellikle mesleğe yeni adım atan eğitimli aşçılar ve stajyer öğrencilerin bu çatışmalara daha yoğun şekilde maruz kaldıkları gözlemlenmiştir. Çatışmaların en sık karşılaşıldığı alanların başında ise uygulama/pratik süreçler gelmektedir. Eğitimli aşçıların okulda öğrendikleri teknik ve teorik bilgileri mutfakta hayata geçirme çabaları ile alaylı aşçıların tecrübe temelli uygulamaları arasında ortaya çıkan yöntem farkları, çatışma ortamını besleyen temel nedenler arasında yer almaktadır. Bu durum, özellikle standart reğete uygulamalarında kendini göstermekte; eğitimli aşçılar reğeteye sadık kalırken, alaylılar esnek ve deneyime dayalı yaklaşımlar sergilemektedir. Buna ek olarak, teorik bilgiye hâkim fakat pratikte eksik olan eğitimsiler ile pratik becerileri gelişmiş fakat teorik yönü zayıf olan alaylılar arasındaki karşıtlık, profesyonel mutfaklarda zaman

zaman iş birliğini zorlaştırmaktadır. Ayrıca, deneyim ve diplomaya verilen önemin farklı olması, teknolojik yeniliklere yaklaşım farkı ve mesleki vizyon ayrışması gibi unsurlar da çatışmanın sürekliliğini sağlayan faktörler arasında yer almaktadır. Bu bulgular, alanyazında yer alan çeşitli çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Özellikle Küçüktopuzlu (2002), Ilgaz ve Çakar (2002), Üngören (2010), Birdir ve Kılıçhan (2013), Cankül (2016), Eren ve Aydın (2019), Güldemir ve Akarçay (2020), Üst Can ve Solmaz (2021) gibi araştırmalar, alaylı ve eğitilmiş şefler arasında mesleki uygulama farklarının ve örgütsel destek eksikliğinin mutfak içi çatışmaları artırdığını ortaya koymuştur. Aynı şekilde, Gastronomi Eğitimi Arama Konferansı (2015) raporunda da bu tür çatışmaların sektörel gelişimi olumsuz etkileyebileceği vurgulanmaktadır. Bu çalışmada da bu çatışmaların yalnızca bireysel değil, yapısal düzeyde de ele alınması gerektiği yönünde güçlü göstergeler elde edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular, alaylı ve eğitilmiş aşçıları arasında yaşanan çatışmanın yalnızca bilgi ve beceri farkından kaynaklanmadığını; bunun çok daha derin psikososyal sebeplere dayandığını göstermektedir. Katılımcı görüşlerinden hareketle çatışmanın kök nedenleri arasında ego, baskı ve engellenme hissi, karşılıklı yetersiz görme, kıskançlık, etik algı farklılıkları, iletişim eksikliği ve ön yargılar öne çıkmaktadır. Özellikle yeni mezun eğitilmiş aşçıların, aldıkları akademik eğitim dolayısıyla kendilerini üstün görmeleri; buna karşılık alaylı şeflerin de bu duruma karşı sert ve dışlayıcı bir tavır geliştirmeleri, çatışmayı körükleyen önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Bunun yanında, meslekte kıdemli olan alaylı şeflerin, deneyim temelli bir hiyerarşiyi savunmaları; eğitimlilerin ise diplomaya ve akademik bilgiye dayalı bir yaklaşımı benimsemeleri, mutfakta karşılıklı saygının zedelenmesine yol açmaktadır. Araştırma sonucunda çatışmanın en çok ego temelli sebeplerle ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, Eren ve Aydın (2019) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde dile getirilmiş; alaylı şeflerin eğitilmiş çalışanları yeterli görmemeleri, aynı zamanda kıskançlık ve iletişim eksikliği gibi nedenlerle çatışma yaşandığı vurgulanmıştır. Benzer şekilde, Üngören (2010) tarafından yapılan araştırmalarda da alaylıların mesleki bilgiye sahip olan genç çalışanlara karşı mesafeli ve zaman zaman dışlayıcı bir tutum sergilediği belirtilmiştir. Ayrıca, usta-çırak ilişkilerinin zayıflaması, mutfakta etik değerlerin sorgulanmasına ve kişiler arası saygı dinamiklerinin bozulmasına neden olmaktadır.

Çalışmada çatışmanın sonuçlarına ilişkin elde edilen bulgular ise, bu tür yapısal ve bireysel nedenlerin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Özellikle eğitilmiş genç çalışanlar arasında işten ayrılma ve mesleği bırakma eğilimlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma bulguları, kişilerarası çatışmaların iş gücü devrini artırdığı yönündeki literatürle paralellik göstermektedir (Spector ve Jex, 1998; Frone, 2000). Alaylı-eğitilmiş çatışması, özellikle mesleğe yeni adım atan bireylerde tükenmişlik hissine yol açmakta, bu durum da iş tatminsizliğini tetiklemektedir. Leiter (1991) ve Frone (2000) tarafından yürütülen çalışmalarda da kişilerarası çatışmaların psikolojik yük oluşturduğu, bunun da uzun vadede tükenmişliğe neden olduğu vurgulanmaktadır. Mevcut araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmış; ağır ve stresli mutfak koşullarına ek olarak çatışmanın varlığı, özellikle yeni nesil çalışanlar üzerinde ek bir duygusal yük oluşturmaktadır. Öte yandan, tükenmişlik ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki de literatürde tartışmalı bir konudur. Çıtak ve Temizkan (2024), mesleki eğitim almış bireylerin daha az tükenmişlik yaşadığını ileri sürerken, Düzgün ve arkadaşları (2023) eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlik duygusunun da arttığını belirtmiştir. Bu farklılık, kariyer beklentilerinin yükselmesine bağlı olarak tatminsizlik yaşanması şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, Pelit ve Türkmen (2008), Üngören ve arkadaşları (2010), Naktiyok, Kaygın ve Topçuoğlu (2020) gibi bazı araştırmalar ise bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, alaylı-eğitilmiş çatışmasının sektördeki insan kaynağını hem niceliksel (iş gücü kaybı) hem de niteliksel (motivasyon ve verimlilik düşüşü) olarak olumsuz etkilediği söylenebilir.

Araştırma kapsamında, mesleki gelişime katkı sağlayan şef tiplerine ilişkin olarak da bazı ortak özellikler ön plana çıkmaktadır. Yol gösterici, yenilikçi ve donanımlı şeflerin, çalışanların gelişimini hızlandırdığı yönündeki değerlendirmeler, şef-çalışan ilişkilerinin gastronomi sektöründeki merkezi önemini bir kez daha ortaya koymuştur. Buna karşın, bazı mutfak ortamlarında adaletli ve öğretici şeflerle karşılaşmanın her zaman mümkün olmaması, nitelikli iş gücüne ulaşmada zorluklar yaşandığını düşündürmektedir. Bu durum, işletmelerin insan kaynakları politikalarında şef seçim sürecine stratejik yaklaşımları gerektiğini ortaya koymaktadır (Greenhaus, 2018). Ayrıca, çalışanların gelecekte birlikte çalışmak istedikleri şef profilinde öne çıkan nitelikler; çalışanına değer veren, eğitilmiş ve

yöneticilik becerileri gelişmiş kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu bulgu, uzun vadeli kariyer hedefleyen bireylerin yöneticilerden bekledikleri liderlik anlayışını ve profesyonel ilişkilerdeki beklentilerini yansıtmaktadır. Öte yandan bazı çalışanların sektörden ayrılma düşüncesine sahip olması, yaşanan zorlukların veya memnuniyetsizliğin yalnızca geçici etkilerle sınırlı kalmadığını, kimi zaman kariyer bırakma noktasına kadar ilerlediğini göstermektedir. Bu nedenle araştırma, insan kaynakları yatırımları ve yönetici eğitimine yapılacak desteklerin hem çalışan bağlılığı hem de işletme başarısı açısından stratejik önem taşıdığını ortaya koymaktadır (Aydemir ve Buyruk, 2018).

Genel olarak elde edilen veriler, şeflerin eğitim düzeylerinin mutfak ortamında farklı etkiler yarattığını göstermektedir. Çalışanlar, alaylı şeflerin sahip olduğu güçlü pratik deneyimlerin mutfakta verimliliği artırdığını belirtmekle birlikte, bu grubun iletişim ve yönetim becerileri açısından zaman zaman yetersiz kaldığını ifade etmektedir. Buna karşılık, gastronomi veya turizm-otelcilik gibi ilgili bölümlerden mezun olan şeflerin ise, çalışanlara rehberlik etme, stratejik problem çözme ve ekip içi eğitim sağlama konularında daha kapsayıcı ve sistemli bir yaklaşım sergiledikleri anlaşılmaktadır. Literatürde de sıklıkla vurgulandığı üzere, iletişim, liderlik ve yönetsel becerilerin mesleki formasyonla birleşmesi; hem çalışan bağlılığını artırmakta hem de kariyer gelişimini desteklemektedir (Tansky ve Cohen, 2001; London, 1983). Bu kapsamda, gastronomi sektöründe sürdürülebilir bir insan kaynakları yönetimi için, çalışanların yalnızca teknik değil aynı zamanda sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da gözeten bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bulgular, şeflerin eğitim düzeyi ile liderlik becerilerinin doğrudan bir biçimde çalışanların kariyer gelişimini yönlendirdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, alaylı ve akademik eğitilmiş şeflerin ortak çalışma ortamında deneyim paylaşımı yapmalarının ekip içi çok yönlü gelişimi teşvik ettiği görülmektedir. Bu tür etkileşimler, geleneksel mutfak bilgisinin korunmasını sağlarken aynı zamanda çağdaş gastronomi tekniklerinin öğrenilmesine de katkı sunmaktadır. Girgin ve Demir (2023) ile Aydemir ve Buyruk (2018) tarafından yapılan çalışmalar da, akademik eğitilmiş profesyoneller ile alaylı ustalar arasında kurulacak iş birliğinin sektörün kalite standartlarını yükselteceğini ortaya koymaktadır. Elde edilen bulguların, özellikle insan kaynakları politikalarının şekillendirilmesi ve mesleki eğitim programlarının

yeniden yapılandırılması noktasında sektöre yol gösterici nitelikte olduğu değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, hem akademik dünyada hem de gastronomi sektöründe şeflerin ve çalışanların kariyer planlamalarına dair stratejik yaklaşımların geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda, farklı mutfak türlerinde ve kültürel bağlamlarda şef-çalışan ilişkilerinin daha derinlemesine incelenmesi önerilmektedir. Aynı zamanda, sektör genelinde sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulması ve çalışanların kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmeleri adına yeni politikalara ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Özellikle şeflerin mesleki gelişimlerine yönelik düzenlenecek teşvik programları, bilgi ve deneyim aktarımını artırarak çalışanların uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşmalarında pozitif etkiler yaratmaktadır. Bu süreç yalnızca bireylerin değil, aynı zamanda sektörün genel performansının ve itibarı artışının da önünü açmaktadır.

- Gastronomi eğitimi almış şeflerin sektörel yeniliklere uyum sağlamaları için düzenli olarak mesleki gelişim programlarına katılmaları teşvik edilmelidir. Eğitim içeriklerinde liderlik becerileri, iletişim stratejileri ve çalışan motivasyonu gibi konulara özel önem verilmelidir. Sektörde deneyim kazanmış alaylı şeflerin, teorik bilgi birikimlerini artırmak için kısa süreli sertifika programlarına veya iş başı eğitimlerine katılmaları sağlanmalıdır. Bu durum, hem şeflerin liderlik becerilerini geliştirecek hem de çalışanlar üzerindeki etkilerini güçlendirecektir.

- İşletmeler, çalışanların kariyer devamlılığını destekleyen esnek çalışma saatleri, adil ücretlendirme politikaları ve gelişim fırsatları sunulması gerekmektedir. Bu durum, çalışanların sektörde uzun süreli kalıcılığını artıracak ve işletmenin genel performansını olumlu yönde etkileyecektir.

- Hem gastronomi eğitimi almış hem de alaylı şeflerin bilgi ve deneyimlerini genç çalışanlara aktarmaları için sektörel mentorluk programları oluşturulmalıdır. Bu programlar, çalışanların kariyer yollarını daha bilinçli bir şekilde planlamalarına destek olacaktır. Şeflerin ve mutfak çalışanlarının uluslararası düzeyde deneyim kazanmaları için değişim programları ve sektörel etkinliklere katılım teşvik edilmelidir. Küresel düzeyde bilgi ve beceri alışverişi, sektörün gelişimini hızlandıracaktır.

Tüm bunlarla beraber araştırmanın bir diğer önemli çıktısı, şeflerin çalışanlarla kurduğu iletişim ve iş birliği süreçlerinin, kariyer devamlılığını belirleyen kritik faktörler arasında yer aldığını göstermektedir. Bu sebeple şeflerin mutfak çalışanlarına yalnızca liderlik eden değil, aynı zamanda mentorluk yapan bir yaklaşımı benimsemeleri önem taşımaktadır. Gastronomi eğitimi almış şefler ile alaylı şefler arasındaki farklar göz önüne alındığında, iki grup arasındaki bilgi ve deneyim paylaşımının teşvik edilmesi, sektördeki profesyonel gelişim açısından önemli bir fırsat sunmaktadır. Özellikle teorik bilgiye dayalı eğitimin ve sahada kazanılan pratik deneyimin bir araya getirilmesi, daha kapsayıcı ve etkili bir yönetim anlayışının ortaya çıkmasına katkı sağlayacaktır.

Eğitim programlarının yaygınlaştırılması, liderlik becerilerinin geliştirilmesi ve çalışan odaklı bir yönetim kültürünün benimsenmesi, hem çalışanların hem de şeflerin mesleki tatminini artırmaktadır. Ayrıca çalışma sonuçlarının, gastronomi alanında faaliyet gösteren işletmelere, eğitim kurumlarına ve sektörel derneklere yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Bu sayede, sektörde daha sürdürülebilir, yenilikçi ve çalışan memnuniyetine dayalı bir yapının oluşturulması mümkün olabilecektir. Özellikle gastronomi eğitimi almış şefler ile alaylı şeflerin liderlik becerilerinin ve etkilerinin kültürel bağlamda nasıl farklılık gösterdiği üzerinde durulması gerekmektedir.

Genel olarak bu çalışma, çalışanların kariyer devamlılığı üzerindeki olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya çıkarmak, sektörün genel performansını geliştirmek açısından önem taşımaktadır. Ayrıca, çalışanların kariyer devamlılığını etkileyen faktörlerin yalnızca şeflerin liderlik becerileriyle sınırlı olmadığı, işletme politikalarının, ücretlendirme sistemlerinin ve çalışma koşullarının da bu süreçte belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, gastronomi alanında faaliyet gösteren işletmelerin, çalışanların kariyer hedeflerini destekleyen bir organizasyonel yapı oluşturmaları gerekmektedir. Özellikle esnek çalışma saatleri, adil ücret politikaları ve kariyer gelişim fırsatları sunan işletmelerin, çalışanların sektörde uzun süreli kalıcılığını artırdığı görülmektedir. Gelecekteki çalışmalarda gastronomi sektöründe işverenlerin çalışanlara sağladığı olanakların detaylı bir şekilde analiz edilmesi ve bu olanakların kariyer devamlılığı üzerindeki etkisinin Nicel ve Nitel yöntemlerle incelenmesi önerilmektedir. Özellikle farklı iş modellerinin ve teknolojik

yeniliklerin sektördeki çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisinin araştırılması, bu alandaki bilgi birikimini genişleteceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra gastronomi eğitimi almış şeflerin ve alaylı şeflerin sektörde var olma rekabetinin etkilerinin değerlendirilmesi de önem arz etmektedir. Sonuçların gösterdiği üzere, şeflerin eğitim düzeyi ve deneyimlerinin, çalışanların kariyer hedeflerine yönelik algıları üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır. Gastronomi sektöründe sürdürülebilir bir insan kaynakları yönetimi stratejisi geliştirilmesi, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde başarıyı artıran önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir.



KAYNAKÇA

- Acar, D. (2020). Turizmin tarihî kökenleri–III: Antik Çağ’da Yunan ve Roma uygarlıkları. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 32(1), 119–125.
- Açıkgöz, F. (2020). *Mutfak personeli çalışma yaşamı kalitesinin örgütsel bağlılığa etkisi: Denizli örneği* (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Akdeniz, D. (2019). Alternatif bir gastronomi tarihi incelemesi: Resim sanatında yemek hazırlıkları ve mutfak sahneleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 490–507.
- Akın, G. (2014). *Sağlıklı ve uzun yaşam için beslenme*. Alter Yayıncılık.
- Akın, G., Özkoçak, V., & Gültekin, T. (2015). Geçmişten günümüze geleneksel Anadolu mutfak kültürünün gelişimi. *Antropoloji*, (30), 33–52.
- Aksoy, M., & Üner, E. H. (2016). Rafine mutfağın doğuşu ve rafine mutfağı şekillendiren yenilikçi mutfak akımlarının yiyecek içecek işletmelerine etkileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 1–17.
- Aksoy, M., İflazoğlu, N., & Canbolat, C. (2016). Avrupa aşçılık tarihi: Antik Yunan’dan Sanayi Devrimi’ne. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 3(1), 54–62.
- Aktaş, A., & Özdemir, B. (2012). *Otel işletmelerinde mutfak yönetimi*. Detay Yayıncılık.
- Aktın, K., & Taze, H. K. (2023). Sosyal bilgiler ders kitaplarında tarih şeritleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 1571–1603.
- Albustanoğlu, T., & Güleç, H. (2020). Roma İmparatorluk dönemi sikkelerinde yer alan gastronomik unsurlar (Gastronomic elements in Roman Imperial coins). *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 8(1), 432–466.
- Aldemir, Ö. Ü. T., & Işkın. (2021). İlişkisel bağlamda gastronomi ve diğer disiplinler. In *BÖLÜM* (s. 1).
- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127–136.
- Ateş, A., Sunar, H., & Kösebay, B. (2023). Gastronomi eğitimi ve kariyer olanakları. *Gastronomi ve Mutfak Sanatları: Temel Kavramlar ve Güncel Konular* (s. 331–348).
- Aycı, E. (2022). *Lisans düzeyinde gastronomi eğitimi ve bu bölümlerde görev yapan akademik personelin analizi* (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Aydemir, D. A., & Buyruk, L. (2018). *Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri: Lisans öğrencilerine yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Aydemir, D. A., & Buyruk, L. (2019). Gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin aldıkları eğitim ile kariyer beklentileri ilişkisi: Lisans öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Nevşehir Üniversitesi. IV. Uluslararası gastronomi turizmi araştırmaları kongresi. (19–21 Eylül 2019)* (s. 299–309).
- Bahçe, E. (2019). *İlk çağ medeniyetlerinde iktisadi ve mali yapının değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Baş, T., & Akturan, U. (2008). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık
- Başoğlu, A., Baysal, A., Cığırım, N., Merdol, T., & Sacır, H. (2005). *Türk mutfağından örnekler*. Hatiboğlu Yayıncılık.
- Batu, A. (2024). Türk tarihinde gastronomi kültürü. *Gastro-World*, (4), 1–9.
- Beyter, N., Yalçın, E., & Zıvalı, E. (2019). Türkiye’de lisans düzeyinde gastronomi eğitiminin değerlendirilmesi. *IV. Uluslararası Gastronomi Turizmi Araştırmaları Kongresi (19–21 Eylül 2019)* (s. 538–544).
- Bilgin, Y. K. (n.d.). Gençlik çalışmak istemiyor mu? Yiyecek-içecek işletmelerinde istihdamın işveren ve işgören açısından değerlendirilmesi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 10(2), 235–257.
- Birdir, K., & Kılıçhan, R. (2013). Mutfak şeflerinin mesleki eğitim düzeyleri ve yaşadıkları eğitim problemlerinin tespitine yönelik bir çalışma. In *14. Ulusal Turizm Kongresi* (s. 5–8).
- Brown, D., & Lent, R. W. (Eds.). (2012). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Bucak, T., & Yiğit, A. (n.d.). Gastronomi eğitiminde profesyonel mutfak okullarının etkisi: İstanbul Mutfak Sanatları Akademisi (MSA) üzerine bir araştırma. *Uluslararası Gastronomi Turizmi Çalışmaları Kongresi- Kocaeli Üniversitesi (20–22 Eylül 2018)* (s. 809–822).
- Cankül, D., Erbaş, A., & Temizkan, R. (2017). Turizm sektöründe nitelikli işgücüne doğru: Turizm diplomalıların sektöre kazandırılması. *Social Sciences Studies Journal*, 3(8), 1815–1833.
- Chefstable. (2025, Mayıs 10). *Profesyonel aşçılık eğitimleri*. <https://chefstable.com.tr/profesyonel-ascilik-egitimleri>
- Culinary Institute of America. (2025, Mayıs 10). *Our story*. <https://www.ciachef.edu/our-story/>

- Çalışkan, B. (2022). Temel beceriler odağında orta öğretimde gastronomi eğitimi. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 10(2), 1128–1146.
- Çarbuğa, Ü., & Kocaman, E. M. (2019). Türkiye’de ve dünyada yiyecek içecek sektörüne yönelik eğitim veren lisans programlarının kıyaslanması. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 143–150.
- Çıtak, B., & Temizkan, R. (2024). Yiyecek içecek işletmelerinde çatışma: Alaylı-mektepli aşçılar çatışıyor mu? *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(3), 1935–1953.
- Çifçi, O. (2019). *Türkiye’deki gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan öğrencilerin profesyonel mutfak yeterliliklerinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dalahmetoğlu, K. B. (2024). Halk eğitimi merkezlerinde aşçılık eğitimi alan kursiyerlerin gastronomi turizmine karşı bakış açıları ve gastronomi turizmi kapsamında çalışma niyetleri: Kastamonu örneği. *Journal of Aslied Tourism Research*, 4(2), 75–86.
- Demirel, N., Yumuk, Y., & Hacıoğlu, N. (2021). İş-aile rol çatışması ve kariyer devamlılığı ilişkisi: Kadın turist rehberleri üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 4(1), 48–63.
- Denk, E., & Koşan, A. (2017). Otel mutfak çalışanları mesleki eğitim seviyeleri ve kariyer hedeflerinin ölçülmesi: Kış koridoru analizi. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(1), 55–83.
- Dereli, A. B. (2023). MAXQDA: Yaratıcı veri analizi üzerine notlar. *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 149–152.
- Dilek, A. M. (2017). *Bizans İmparatorluğu’nda yemek ve mutfak kültürü* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dönmezoğulları, C. (2024). Yaşlılık Döneminin Kariyer Gelişimi Açısından Değerlendirilmesi. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(3), 656–680. <https://doi.org/10.47525/ulasbid.1527593>
- Düzgün, M., Olcay, A., & Yılmaz, İ. (2023). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminde karşılaşılan sorunların incelenen problem durumları bağlamında analizi. *Aydın Gastronomy*, 7(1), 91–106.
- EKS Mutfak Akademi. (2025, Mayıs 10). *Hakkımızda*. <https://www.eksmutfak.com.tr/>
- Eren, A., & Aydın, A. (2020). Perceptions and attitudes of culinary students towards food and beverage industry in Turkey. *Journal of Culinary Science & Technology*, 18(5), 371–395. <https://doi.org/10.1080/15428052.2020.1744523>
- Ergun Özler, D., & Tonus, Z. (2022). *Bireysel ve örgütsel kariyer*. Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Erkan, D., & Koşan, A. (2017). Otel mutfak çalışanları mesleki eğitim seviyeleri ve kariyer hedeflerinin ölçülmesi: Kış koridoru analizi. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(1), 55–83.
- Foodrum. (2025, Mayıs 10). *Eğitim programları*. <https://foodrum.com/tr/neler-yapiyoruz/egitim-programlari>
- Freedman, P. (2007). *Yemek: Damak tadının tarihi* (N. Elhuseyni, Çev.). Oğlak Yayıncılık.
- Frone, M. R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 246–257. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.246>
- Gastroakademi. (2025, Mayıs 10). *Hakkımızda*. <https://gastroakademi.com.tr/hakkimizda/>
- Girgin, G. K., & Demir, Ö. (2023). Türkiye’deki gastronomi ve mutfak sanatları eğitimine genel bir bakış. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*. <https://doi.org/10.33083/joghat.2023.263>
- Gökdemir, A. (2009). *Mutfak hizmetleri yönetimi*. Detay Yayıncılık.
- Görkem, O., & Öztürk, Y. (2011). *Otel mutfaklarında stajyer istihdamı ve beceri eğitimi yeterliliğine yönelik bir uygulama*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 3(4), 18–33.
- Greenhaus, J. H. (2018). *Career management for life* (3rd ed.). Routledge.
- Güldemir, O., & Akarçay, E. (2020). Koca ustadan ıssız adama: Türkiye’de aşçılık mesleğinin değişimi. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 8(2), 896–914.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271, 74-82.
- Gürsoy, D. (2004a). *Tarihin süzgecinde mutfak kültürümüz*. Oğlak Yayıncılık.
- Gürsoy, D. (2013b). *Tarihin süzgecinde mutfak kültürümüz* Oğlak Yayıncılık.
- Ilgaz, H., & Çakar, M. (2002). Turizm eğitimi alan öğrencilerin staj problemleri: Başkent Üniversitesi İİBF Turizm İşletmeciliği Bölümü öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırma. In *Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop* (s. 385–391).
- Işın, P. M. (2020). *Avcılıktan gurmeliğe yemeğin kültürel tarihi* (2. baskı). Yapı Kredi Yayınları.
- İSMEK (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları). (2025, Mayıs 10). *Enstitü eğitimleri*. https://enstitu.ibb.istanbul/portal/enstitu_egitimler.aspx

- Kaçan, U. (2022). Modern mutfak (Nouvelle Cuisine) anlayışının Gabriel Tarde'nin sosyal taklit teorisi ve iletişim bağlamında analizi. *Sakarya İletişim*, 2(2), 31–51.
- Kanışlı, E. (2024). *Kariyer yapayım*. İksad Yayınevi. Ankara
- Karadeniz, Ş. (2021). *Gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin lisans sonrası kariyer beklentileri doğrultusunda girişimcilik eğilimleri: İstanbul'daki vakıf üniversiteleri üzerine araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Karaman, N. (2023). Orta Asya'dan Cumhuriyet dönemi Türkiye'sine: Tarihsel süreç içerisinde Türk mutfak kültürünün gelişimi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(49-1), 595–610.
- Kaygın, E., & Zengin, Y. (2019). *Kariyer: Temel kavramlar, yönetimi, güncel konular*. Eğitim Yayınevi.
- Kızıldemir, Ö., Öztürk, E., & Sarıışık, M. (2014). Türk mutfak kültürünün tarihsel gelişiminde yaşanan değişimler. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(3), 191–210.
- Konferansı, A. T. E. A. (2015). *Gastronomi eğitimi arama konferansı*.
- Koştı, M. (2019). *Erken Orta Çağ Avrupa'sında ünlü ziyafetler* (Yüksek Lisans Tezi), Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Kozak, M. A., & Kızılırmak, İ. (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(1), 9-16.
- Kozak, M. (2017). Bilimsel araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayın Teknikleri, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Közleme, O. (2012). *Türk mutfak kültürü ve din*. Rağbet Yayınları.
- Kurnaz, A., Kurnaz, H. A., & Kılıç, B. (2014). Ön lisans düzeyinde eğitim alan aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 41–61.
- Kuşlivan, S., & Kuşlivan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21(3), 251–269.
- Küçükkömürler, S., Sezgin, A. C., & Şırvan, N. B. (2018). Dünyada ve Türkiye'de gastronomi turizmi. *Uluslararası Turizm Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 2(2), 78–85.

- Küçüktopuzlu, K. F. (2002). Turizm eğitimi veren yüksekokulların staj programlarında eşgüdüm sağlanması ve çözüm önerileri. In *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop* (s. 335–341).
- Le Cordon Bleu (EN). (2025, Mayıs 10). *Our story*. <https://www.cordonbleu.edu/our-story/en>
- Le Cordon Bleu (TR). (2025, Mayıs 10). *Tarihçe*. <https://lecordonbleu.ozyegin.edu.tr/tr/hikayemiz/tarihce>
- Leiter, M. P. (1991). The dream denied: Professional burnout and the constraints of human service organizations. *Canadian Psychology*, 32(4), 547–558.
- Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği. (2016, Nisan 20). *Resmî Gazete*, (Sayı: 29690). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160420.pdf>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620–630.
- Maviş, F. (2008). *Endüstriyel yiyecek üretimi*. Detay Yayıncılık.
- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. (2025, Mayıs 10). *Kurumlar*. <https://mtegm.meb.gov.tr/kurumlar/?ara>
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2025, Mayıs 10). *Ana sayfa*. <https://www.meb.gov.tr/>
- MSA Mutfak Sanatları Akademisi. (2025, Mayıs 10). *Biz Kimiz*. <https://msa.com.tr/>
- MYK Gastroarena. (2025, Mayıs 10). *Ana sayfa*. <https://www.gastroarena.com.tr/>
- Naktiyok, A., Kaygın, E., & Topçuoğlu, E. (2020). Aşçıların tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik Kars ilinde bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 85–99.
- Nor, K. M., & Salleh, H. (2005). Culinary arts students' career path and ownership orientation: An empirical study. *TEAM Journal of Hospitality & Tourism*, 2(1), 92–102.
- Ömür, T. Y. B. (2019). *Tarih yolunda bir ömür*. Berikan Yayınevi.
- Özdemir, B. (2001). *Otel işletmelerinde mutfak yönetimi ve her şey dahil (all-inclusive) uygulamasının mutfak yönetimine etkileri üzerine sektörel bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Özdemir, N., Ak, A., & Önçel, A. (2019). Lisans düzeyinde gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan öğrencilerin kariyer yapma isteklerinin belirlenmesi. *The Journal*, 12(67), s.947-956
- Özer, Ç., & Atay, E. (2022). Osmanlı Saray Mutfağı Teşkilatı ve Escoffier Mutfak Hiyerarşisi Üzerine Bir Araştırma. *Gastroia: Journal of Gastronomy And Travel Research*, 6(2), 468-477.
- Özsarı, A. (2025). *Kariyer Adanmışlığı ve Örgütsel Özdeşleşme: Kariyer İnşa ve Sosyal Kimlik Teorileri Kapsamında Kamu Spor Yöneticileri Araştırması*. 8(1), 30-42. <https://doi.org/10.53025/sportive.1587937>
- Pehlivan, R. (2008). *Lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektör ile ilgili tutumlarının mezuniyet sonrası kariyer seçimine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Pektaş, Ç. (2019). *Gaziantep'te ön lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer planlamaları ve turizm sektörüne ilişkin algılarının değerlendirilmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Pelit, E., & Türkmen, F. (2008). Otel işletmeleri işgörenlerinin tükenmişlik düzeyleri: Yerli ve yabancı zincir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 117–139.
- Salleh, H. (1995). *A study of the career patterns of chefs in Malaysia* Doktora tezi University of Surrey.
- Samancı, Ö. (2015). Modern çağda Fransız mutfağının gelişimi. In H. Yılmaz & A. DüNDAR (Eds.), *Gastronomi tarihi* (s. 132–151). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Seçer, H. (2013). *Bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Semint, S. (2020). *Türkiye'de gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminin temel sorunları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Seyitoğlu, F., & Çalışkan, O. (2018). Akademik disiplin olarak gastronomi: Kavramsal bir çalışma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(3), 523–537.
- Sezen, T. S. (2018). *Gastronomi eğitimin mevcut durumunun analizine yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Solak, İ. (2008). *Osmanlı İmparatorluğu Döneminde Anadolu'da Meyve ve Sebze Üretimi*. Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi (24), 217-251.

- Spector, P. E., & Jex, M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraint scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367.
- Şahin, T. (2021). Eski Mısır toplumunda yeme kültürü. *OANNES-Uluslararası Eskiçağ Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 127–148.
- Şat, R., Sezen, T. S., & Doğdubay, M. (2023). Türkiye’de gastronomi eğitiminin tarihi ve gelişimi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 34(3), 318–334.
- Tahtalıoğlu, B. (2012). *Turizm eğitimi almakta olan üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarına ilişkin görüşlerin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12(3), 285–300.
- Temurtaş, R. (2022). *Lise öğrencilerinin gelecek yönelimi ve kariyer uyumu ilişkisinde meslek kararı verme öz yeterliliği aracı rolü* (Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Tez, Z. (2012). *Lezzetin tarihi: Geçmişten bugüne yiyecek, içecek ve keyif vericiler*. Hayy Kitap.
- Torlak, A. (2021). *Gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin yabancı dil kaygısı ve öz yeterlilik inançları ile mesleki yabancı dile yönelik tutumlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Türk Dil Kurumu. (2025, Mayıs 10). *Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>
- USLA (Uluslararası Servis ve Lezzet Akademisi). (2025, Mayıs 10). *Biz kimiz*. <https://usla.com.tr/biz-kimiz>
- Üner, E. H. (2023a). Mutfakta Rönesans: Yeni Çağ Avrupa mutfak kültürü. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 11(2), 1230–1242.
- Üner, E. H. (2023b). Orta Çağ’da Avrupa mutfak kültürü. *Aydın Gastronomy*, 7(2), 313–324.
- Üngören, E., Doğan, H., & Özmen, M. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yaşar University*, 17(5), 2922–2937.
- Üst Can, Ç., & Solmaz, C. (2021). Aşçılık programı öğrencilerinin mesleklerine yönelik metafor algıları ve mutfak departmanında kariyere yönelik düşünceleri. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 9(2), 810–834.
- Üstün, F., & Ballı, A. İ. K. (2021). *Örgütsel davranış*. Detay Yayıncılık.

- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık
- Yıldız, M., & Aslan, Z. (2019). Yiyecek–içecek alanında eğitim alan öğrencilerin mesleklerine bakış açıları. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 7(2), 1124–1141.
- Yılmaz, İ., Düzgün, M., & Olcay, A. (2023). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminde karşılaşılan sorunların incelenen problem durumları bağlamında analizi. *Aydın Gastronomy*, 7(1), 91–106.
- Yılmaz, O. G. (2019). Türkiye’de ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyindeki gastronomi eğitiminin değerlendirilmesi. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(1), 229–248.
- Yurday, Y. İ. (2019). *Turizm otelcilik meslek liseleri aşçılık programlarında yaşanan eğitim sorunları ve çözüm önerileri* (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2025, Mayıs 10). *Lisans atlası: Gastronomi ve mutfak sanatları*. <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=19024>
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2025, Mayıs 10). *Ön lisans atlası: Aşçılık programı*. <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=30002>

