

Yayın Geliş Tarihi (Submitted): June/Haziran-2022 | Yayın Kabul Tarihi (Accepted): October/Ekim-2023



Mutfak Departmanında İşgören Seçimi: Baş Aşçılar Üzerine Nitel Bir Çalışma

Employee Selection in the Kitchen Department: A Qualitative Study on Head Chefs

Dr. Öğr. Üyesi Filiz DEMİR¹, Öğr. Gör. Mustafa AKTURFAN²

Öz

Otel ve restoranların mutfak departmanlarına yapılan hatalı işgücü alımları bu işletmeler için verimsiz çalışma, kazalar ve yüksek işgücü devir oranı gibi maliyet yüküne sebep olmaktadır. İşletmelerin bu tür zararlardan kaçınabilmeleri için çalışanlarında belli niteliklerin bulunması gerekmektedir. Mutfak çalışanlarında bulunması gereken özelliklerin ortaya konulması açısından önem taşıyan bu çalışma, otel ve restoranlarda görev yapan baş aşçıların işgören seçimlerinde aradıkları nitelikleri tespit etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın örneklemini Karaman il merkezinde 9 restoran ve 4 otel işletmesinde görev yapan baş aşçılar oluşturmaktadır. Araştırmada veriler nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniğiyle elde edilmiştir. Literatürden faydalanılarak görüşme formu oluşturulmuş ve baş aşçılar ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak, baş aşçıların işe alacakları personelde bireysel ve mesleki nitelikler aradıkları görülmektedir. Genel anlamda bireysel nitelikler meslek etiği, çalışma disiplini, mesleki hedef, ekip çalışmasına uyum, kişisel bakım, beşerî ilişkiler, sabır ve sadakattir. Mesleki nitelikler ise eğitim durumu, mesleki hiyerarşiye uyum, mutfak planlama ve mutfak yönetimi bilgisi, mutfak araç-gereçleri tanıma ve kullanım bilgisi, ön hazırlık ve pişirme yöntemleri becerisi, iş sağlığı ve güvenliği belgesine sahip olma, HACCP bilgisi, gıda muhafaza yöntemleri bilgisi, yemek stilistiği ile ilkyardım ve yemek reçetesi hazırlayabilme bilgisinden oluşmaktadır. Ek olarak çalışmanın sonucunda baş aşçıların işgören seçimi konusunda kendi aralarında iletişim halinde olmaları ve insan kaynakları yönetimi ile iş birliği yapmalarını gerektiği önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşgören seçimi, işgören niteliği, baş aşçılar

Makale Türü: Araştırma

Abstract

Erroneous labor recruitment to kitchen departments of hotels and restaurants causes cost burdens such as inefficient work, accidents, and high turnover rates for these businesses. To avoid such damages, businesses have to hire employees with certain qualifications. This study, which is important in terms of revealing the characteristics kitchen workers should own, aims to determine the qualifications that head chefs working in hotels and restaurants look for in their employee selection. The sample of this study consists of head chefs working in 9 restaurants and 4 hotels in the Karaman city center. Data were obtained by the interview technique, which is one of the qualitative research methods. In conducting the research, a question form was created by using the literature, and interviews were performed with head chefs. As a result, it has been seen that head chefs look for individual and professional qualifications in the personnel they will hire. In general, individual qualities include professional ethics, work discipline, professional goal, adaptability to teamwork, personal care, human relations, patience, and loyalty. Professional qualifications consist of

¹ Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, filizdemir@kmu.edu.tr

² Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, mustafaakturfan@kmu.edu.tr

educational status and compliance with professional hierarchy, kitchen management and planning skills, using skills of utensils, preparation, cooking methods, having occupational health and safety certificate, knowledge of HACCP, knowledge of food styling and first aid and food prescription preparation. In addition, as a result of the study, it is suggested that head chefs should be in contact with each other and cooperate with the human resources management regarding employee selection.

Keywords: Employee selection, employee qualification, head chefs

Paper Type: Research

Giriş

Benzer teknolojik donanım ve fiziksel altyapıya sahip işletmelerin rekabet ortamında müşterilerine kaliteli hizmet sunmak için en temel unsurun işgören niteliği olduğu belirtilmektedir. İşgören niteliği müşteri memnuniyetini ve çalışanlar arası iletişimi yakından ilgilendirmektedir. Yanlış bir işgören seçimi müşteri ve çalışanlar arasında istenmeyen durumları meydana getirmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi son yıllarda işletmelerin hedeflerine ulaşmalarında en etkin rol oynayan birim olarak dikkat çekmektedir. Nitelikli işgören seçimi ve işgörenlerden elde edilecek verimin en üst seviyede olmasını sağlamak insan kaynakları biriminin en önemli görevleri arasında yer almaktadır. İnsan kaynakları biriminin işgören seçiminde birim amirleri ile beraber hareket etmesi gerekmektedir. Bu bağlamda otel ve restoran işletmelerinde insan kaynakları birimi ve baş aşçıların işgören seçiminde aranan nitelikleri beraber belirlemesi gerekmektedir (Benli ve Şahin, 2004, s. 114; Kolu, 2006, s. 19; Daylar, 2015, s. 16).

Yiyecek içecek sektöründe meydana gelen hızlı gelişim kayda değer oranda istihdamı beraberinde getirmiştir. Kurulan işletmelerin en önemli varlıkları içerisinde işgörenler gelmektedir. İşletmenin sektörde tutunabilmesi ve rekabet şartlarında başarılı olabilmesi için çalıştırdığı işgörenlerin nitelikleri önem arz etmekte, turizm işletmelerinde kaliteyi belirleyen en önemli unsurlar arasında insan ve insan kaynakları yönetimi gelmektedir (Alleyne vd., 2006, s. 95). Günümüzde turizm işletmelerinde nitelikli personel ihtiyacının en fazla olduğu bölümlerden birisinin de mutfak olduğu bilinmektedir. Mutfakta çalışacak işgörenlerin ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri kazanmış, eğitime açık ve hedefi olan bireyler arasından seçilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde birçok değerli malzeme ile donatılan mutfaklar nitelikli işgören eksikliği yüzünden verimsiz olarak kabul edilmektedir (Çakır, 2010, s. 2). Mutfakları yöneten baş aşçıların işgören bulma yöntemleri ve seçme kriterleri ise personel tedarik süreçlerinin en önemli kısmını oluşturmaktadır. Zira seçilen yanlış bir işgören işletmeye maddi zarar verebildiği gibi personeller arasında huzursuzluk da meydana getirebilmektedir. Oluşan bu huzursuzluk personelde verimi düşürmekte ve işletme prestijini olumsuz etkilemektedir (Benli ve Şahin, 2004, s.114; Kurnaz, vd., 2014, s. 42).

İşgören seçimi ile ilgili literatür incelendiğinde konunun daha çok eğitim, strateji, kalite, sağlık ve işletme büyüklüğü gibi kavramlarla çalışıldığı görülmektedir (Akbaba ve Günlü, 2011; Ruth ve Alexander, 2022; Abbasi vd., 2022). Örneğin; Akbaba ve Günlü (2011, s. 222), otel işletmelerinin önemli bir bölümünde stratejik planlama uygulandığı ancak işgören bulma, seçme ve eğitim uygulamaları yaklaşımlarının insan kaynakları yönetim süreci ile tam uyummadığını belirtmişlerdir. Benli ve Şahin (2004, s. 123) işletmelerde insan kaynağını bulma ve seçme görevinin çok önemli olduğunu, sürecin tarafsız ve doğru yürütülmesinin işletme ve işgören verimini arttıracakını, işletmedeki insan kaynakları biriminin temel amacının bu olduğunu ve doğru işgörenin doru yerde istihdam edilmesinin önemini vurgulamışlardır. Ruth ve Alexander (2022), işe alım ve seçim sürecinin kalite ve sağlık hizmeti sunumu üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu tespit ederken, Abbasi vd. (2022) daha yetenekli ve nitelikli bireylerin organizasyonun büyümesinde önemli bir rol oynadığını bulmuşlardır.

Bununla birlikte literatürde işgören niteliklerini inceleyen sınırlı sayıda araştırmalara rastlanmıştır (Aslan ve Dinçer, 2017; Çavdar ve Çavdar, 2010). Bu araştırmalar işgörende bulunması gereken ve istenen niteliklerin cinsiyet ve çalışılacak olan işe yönelik spesifik veya spesifik olmayan donanım şeklindedir. Aslan ve Dinçer (2017) araştırma yapılan otel işletmelerinde insan kaynakları bölümünün olmadığını, işgören seçimine dair stratejik planlarının bulunmadığını, kadın çalışanlar yerine erkek çalışanların tercih edildiği ve spesifik bir alanda uzman işgören yerine her işten anlayan işgörenlerin işe alındığı sonucuna ulaşmışlardır. Yine Çavdar ve Çavdar (2010), işletmenin prensiplerine uygun, kurum kültürüyle uyumlu, spesifik işi başarı ile yürütecek işgöreni bulma yöntemlerinin bulunmasının insan kaynaklarının temel çalışma konuları arasında olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca işgören bulma ve seçme süreçleriyle ilgili işgörenlerin niteliklerinin yer aldığı bir veri tabanının oluşturulmasının işletmeye güçlü bir rekabet avantajı sağlayacağını vurgulamışlardır.

Konu ile ilgili yapılan literatür incelemesi ışığında mutfaklarda çalışan aşçıların işgören seçimi uygulamalarında aradığı nitelikler kapsamında bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu husus göz önüne alındığında mutfak çalışanlarında bulunması gereken niteliklerin baş aşçıların işgören seçme kriterlerine göre açıklanması çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Mutfak çalışanlarında bulunması gereken özelliklerin ortaya konulması açısından önem taşıyan bu çalışma, Karaman il merkezindeki otel ve restoranlarda görev yapan baş aşçıların işgören seçimlerinde aradıkları nitelikleri tespit etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın bulgularının dikkate alınması neticesinde mutfak departmanlarına yapılan hatalı işgücü alımlarının vereceği zararın en aza indirileceği düşünülmektedir. Çalışmanın çıkış noktasını oluşturan bu düşünceden hareketle nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniğiyle veriler elde edilmiştir. Yapılan görüşmeler neticesinde, baş aşçıların işe alacakları personelde aradıkları belirli bireysel ve mesleki nitelikler ortaya konulmuştur.

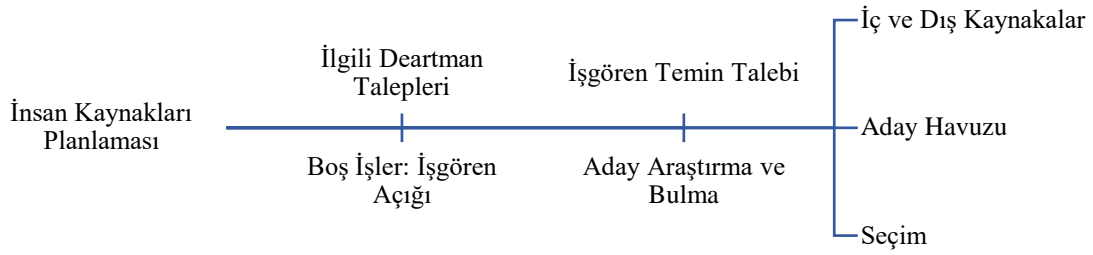
1. Literatür Taraması

Çalışmanın bu kısmında işgören bulma ve seçme, kişi-meslek uyumu, meslek algısı ve aşçılık mesleği kavramları açıklanacaktır. Ayrıca literatür taraması ile daha önce yapılmış çalışmalarda ulaşılan bilgiler neticesinde mutfak departmanında çalışacak işgörenlerin sahip olması gereken bireysel ve mesleki nitelikler hakkında bilgiler verilecektir.

1.1. İşgören Bulma ve Seçme

İşletmelerin insan kaynakları departmanının en önemli görevleri arasında işgören bulma ve seçme yer almaktadır. Farklı departmanlara göre ihtiyacı karşılayacak farklı düzey ve beceride iş gören bulunması gerekmektedir. İnsan kaynakları birimi departman amirleri ile iletişim kurarak alınacak personelin nitelikleri ve miktarı hakkında görüş alışverişinde bulunur. Bazı işletmelerde insan kaynakları birimine bağlı olarak işe alma birimi ya da departman şefleri işgören bulma ve seçme görevini yerine getirir (Sabuncuoğlu, 2000, s.144). İşgören bulma; insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarından personel planlaması sonucunda işgören ihtiyacını gidermek için deneyim, bilgi, beceri ve motivasyonu olan işgören adaylarını işletmeye dâhil etme işlemidir (Konaklıoğlu ve Atar, 2017, s. 8). İşgören bulma sürecinde ilk olarak departman amirleri personel istek formunu ve ihtiyaç duyulan işgören niteliklerini insan kaynakları bölümüne iletir. Gelen bu talep doğrultusunda insan kaynakları bölümü gerekli işlemleri başlatır. Böylelikle işgören bulma ve seçme süreci başlamış olur. İnsan kaynakları bölümü tespit edilen niteliklere uygun ve yeterli miktarda işgöreni bulduğu zaman talep eden birim amirine yönlendirir. Birim amiri işgöreni uygun bulursa personel istek formu tekrar insan kaynakları birimine gönderilir ve üst birim onaylarsa işgören bulma süreci tamamlanmış olur (Çavdar ve Çavdar, 2010, s. 82). Aşağıda şekil 1'de işgören bulma süreci gösterilmektedir.

Şekil 1. İşgören bulma süreci



Kaynak: Can ve Kavuncubaşı (2005, s. 168).

Personel bulma süreci ön görüşme, başvuru formunun doldurulması, personel seçim sınavı ve psikoteknik testler, görüşme, sağlık kontrolü, sabıka kaydı, işe alım kararı ve işe yerleştirme faaliyetlerini içerir (Kolu, 2006, s. 83). Bir sonraki adım işgören seçimidir. İşgören seçimi yapılmadan önce iş analizi yapılarak işin nitelikleri belirlenmelidir. Daha sonra işe göre işgören seçimi yapmak için işin gereklilikleri ve işin kişiden ne beklediği belirlenmelidir. İşin nitelikleri ve işgören nitelikleri uygun olmazsa hem işletme hem işgören mutsuz, huzursuz ve verimsiz olacaktır. Bu yüzden nitelikli iş gören seçimi için hangi kaynaklardan seçim yapılacağı tespit edilmelidir. İşletmeler işgören temini için iç kaynak ve dış kaynak olmak üzere iki kaynaktan yararlanmaktadır (Kolu, 2006, s. 62). İşgören bulma sürecinde iç ve dış kaynak unsurları Tablo 1’ de belirtilmiştir.

Tablo 1. İşgören bulma sürecinde iç ve dış kaynak unsurları

İç Kaynaklar	Dış Kaynaklar
Terfi	İlan ve Duyurular
İç Transferler	Kişisel Başvuru ya da Özgeçmiş Gönderme Referans
	Eğitim Kurumları
	İnternet
	İşgören Kiralama
	İnsan Kaynakları Danışmanlık Firmaları

Kaynak: Kolu, 2006, s. 62; Aslan, 2012, s. 48.

1.2. İşgören Seçiminde Önemli Kavramlar

İnsan kaynakları yönetimi bakımından işletmedeki departmanlarda farklı iş ve pozisyonlarda nitelikli, yetenekli ve karakteri mesleğe uygun bireylerin istihdam edilmesi önem arz etmektedir. İşletmenin sürdürülebilir olması işe uygun nitelikli işgören bulma ve seçmesine bağlıdır (Çavdar ve Çavdar, 2010, s. 8). Aşağıda işgören seçiminde sürdürülebilirlik açısından stratejik öneme sahip olabilecek kriterlerden bahsedilmektedir.

1.2.1. Kişi-Meslek Uyumu

Bireysel bilgi, beceri, ilgi ve yatkınlık gibi farklılıklara göre insanlara bazı meslekler daha çekici gelmektedir. Kişi kendi ilgi ve becerisine göre meslek seçerse mesleğini isteyerek ve severek yapacağı için verimi yüksek iş ve işgören ortaya çıkacaktır. Meslek uyumu olarak tanımlanan olgu, “işin niteliklerine göre işgören ya da işgörenin niteliklerine göre iş” olarak tanımlanmaktadır. Meslekle uyumlu işgörenler mesleğinde unvan alma, mesleği sürdürme ve kendini yenileme gibi davranışlar gösteren motivasyonu yüksek kişilerdir (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017, s. 623). Bireyin ekonomik geliri, hayata bakış açısı, toplumsal statüsü ve yaşam tarzı meslek uyumuna göre değişmektedir (İlhan, 2008, s. 314).

1.2.2. Meslek Algısı

Meslekler toplumda sosyal statüyü belirleyen bir unsur olarak algılanmakta ve birey kendisini bu algıya göre konumlandırmaktadır. Meslek seçiminde seçilecek mesleğin toplumda itibar görmesi ve benimsenmesi önemli etkenlerden birisidir (Arınç, 2013, s. 139). Mesleğini bilerek seçen bireyler olumlu meslek algısı geliştirmekte, daha mutlu ve huzurlu çalışmaktadır. Meslek algısına göre bireyde mesleğine devam etme veya meslekten uzaklaşım mesleği bırakma eğilimi arasında ilişki bulunmaktadır. Bu açıdan mesleki bağlılık ve meslek algısı birbiri ile yakından ilişkilidir (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2000, s. 254; Wildes, 2004, s. 2).

1.3. Aşçılık Mesleği

Aşçılık bilgi, beceri ve planlı çalışmayı gerektiren, fedakârlık isteyen bir meslek dalıdır. Son yıllarda artan ilgi ve tercih aşçılık mesleğini popüler hale getirirse de sektörde nitelikli işgören ihtiyacı artarak devam etmektedir (Kurnaz vd., 2014, s. 43). Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi (MEGEP), aşçıyı; “*Kendi başına ve belirli bir süre içerisinde kahvaltıları, çorbaları, zeytinyağlı yemekleri, mezeleri, hamur işi yemeklerini, salataları, sıcak ve soğuk soslari, kırmızı et, kümes hayvanları, sakatat ve av hayvanları yemeklerini, su ve deniz ürünleri yemeklerini, sebze ve kurubaklagil yemeklerini, pilav ve makarna yemeklerini, tatlıları ve içecekleri kendi başına hazırlama bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişi*” şeklinde tanımlamaktadır (MEGEP, 2007, s. 12). Aşçılık gıda maddelerini tarlada hasat etme sürecinden başlayarak satın alma, teslim alma, depolama ve ürünleri hazırlayarak tabakta servis etme sürecine kadar geçen bir sanat dalı olarak tanımlanmaktadır. Kaliteli gıda malzemesinin seçimi, hijyen kuralları, stok yönetimi, üretim yönetimi ve insan kaynakları yönetimi gibi birçok konu aşçılık mesleğinin içerisinde yer almaktadır (Santich, 2007, s. 55). Gıda bilimine ilgi duyan ve duyusal analiz yapabilen, temiz ve düzenli çalışan, iş disiplini olan, el becerisi olup pratik uygulama ve planlama yapabilen bireyler aşçılık mesleğini yapabilecek kişiler olarak tanımlanmaktadır (Denk, 2017, s. 96). Nitelikli aşçıların turizm işletmelerinde maliyet kontrolünü yaparak verimliliği artırıp kâr oranını yükseltmesi gibi faydalarının olduğu bilinmektedir. Bu faydalara istihdam edilecek pozisyonlara uygun işgören seçimi dahildir.

Turizm işletmelerinin ve mutfak departmanının organizasyonel yapısına göre baş aşçıları mutfak departmanlarında eksik olan işgören miktarını tespit ederek insan kaynakları birimine personel istek formu ile bildirir. İnsan kaynakları birimi gerekli duyuruları ve gelen başvurularla ilgili ön görüşme ve ön değerlendirmeleri yaparak aşçıbaşına bilgi verir. Daha sonra aşçıbaşı yüz yüze yapılan görüşmeden sonra aday işgörenin niteliklerinin işin niteliklerini karşılayıp karşılamadığını değerlendirir. Değerlendirme sonunda uygun görülürse aday işgören işe alınır. Süreç sonunda aşçıbaşı personel istek formunda gerekli yerleri doldurup formu tekrar insan kaynakları birimine teslim eder. İnsan kaynakları birimi işe başlatma süreçlerini yönetir (Kolu, 2006, s. 90; Erdoğan, 2017, s. 61; Daylar, 2015, s. 69).

Turizm işletmelerinde aşçılık mesleğini istekli yapmak çok önemlidir. Aşçılık mesleğinin gereklerine göre işgörenler seçilirse kişinin meslek uyumu ve verimi artacaktır. Aşçılık mesleğinde pratik uygulama ve deneyimin işgörende bulunması gereken en önemli özelliklerden olduğu bilinmektedir (Daylar, 2015, s. 69).

1.4. İşgören Seçimi ile İlgili Çalışmalar

Yürütülen araştırma kapsamında konuyla ilgili ulusal ve uluslararası alanda yapılmış çalışmalar gözden geçirilmiştir. Ulusal boyutta ve turizm işletmeleri açısından yapılan literatür incelemeleri neticesinde mutfak işgöreni seçme tercihlerinin genel anlamda benzer nitelikler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Örnek verilecek olursa, Aslan (2012) İstanbul’da küçük ve orta ölçekli otel işletmelerinde yaptığı bir çalışmada işgören bulma ve seçme yöntemini doğru ve başarılı uygulayan işletmelerin, ihtiyaçlarına göre en doğru işgöreni seçmiş olacağını bulgulamıştır. Buna karşılık Akbaba ve Günlü (2011, s. 222) stratejik insan kaynakları yönetimi ile ilgili yürüttükleri bir araştırmanın sonucunda otel işletmelerinin işgören bulma ve seçme

yöntemleri ile uygulamaları arasında çelişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Benli ve Şahin (2004), yine bir otel işletmesinde işgören seçimi üzerine yaptıkları araştırmada işletmede performansı ve verimliliği arttırmanın ancak doğru işgörenin doğru işte istihdam edilmesine bağlı olduğu sonucuna varmışlardır. Benligiray (2006) çalışmasında insan kaynaklarının ve yönetiminin önemi ile kalitenin de nitelikli insanlarla elde edildiğini vurgulamıştır. Yılmaz vd. (2018) şef adaylarının niteliklerine ilişkin mutfak şeflerinin görüşlerini incelerken şeflerin işgörende aradıkları niteliklerin iki ana kategori ve sekiz alt kategoriden oluştuğunu ortaya koymuşlardır. Bu nitelikler; mesleki nitelikler (hijyen ve sanitasyon, gıda güvenliği, ekipman ve ekipman kullanımı, ürün bilgisi, hazırlama, pişirme, sunum yöntem ve teknikleri) ve bireysel nitelikler (mesleki ilgi, çalışma disiplini, ekip çalışması) olarak açıklanmıştır. Kurnaz vd. (2014) ise önlisans düzeyinde eğitim alan aşçılık programı öğrencileri üzerinde yürüttüğü bir çalışmada aşçılık mesleğinin bilgi, beceri ve karakter mesleği olduğunu, işgörenlerin kendilerini bu yönde geliştirmeleri ve yenilemelerine yönelik teşvik edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Uluslararası literatür incelendiğinde mutfak çalışanları ve aşçılar ile ilgili doğrudan işgören niteliklerini araştıran çalışmalara rastlanmamıştır; ancak sektörde benzer çalışma ve sonuçların elde edildiği görülmektedir. Örneğin, Jeon vd. (2015) Güney Kore restoranlarında mutfak çalışanları üzerine uyguladıkları bir çalışmada, gıda hazırlama ve pişirme sırasında sanitasyonun öneminin bilindiğine; ancak kişisel hijyenin yeteri kadar önemsenmediğine dikkat çekmiştir. Attipoe (2014) Gana'nın Kwawu Doğu Bölgesi'nde okullarda çalışan mutfak personelinin çalışmaya yönelik motivasyon ve tutumunu incelemiş, çalışanların motivasyon kaynağını başta gelir olmak üzere, iş güvenliği, kariyer gelişimi, sosyal yardımlar ve eğitim olarak açıklamıştır. Zaki ve Helmy (2014) Kahire ve Giza'daki ekonomik otellerde mutfak personelinin gıda güvenliği ile ilgili bilgi, tutum ve uygulamalarını değerlendirmişlerdir. Elde ettikleri bulgular, mutfak personelinin gıda güvenliğine ilişkin genel değerlendirmelerinin zayıf olduğunu ortaya koymaktadır. Ko ve Lu (2021) ise mutfak personeli için gıda profesyonel yetkinlik ölçeği geliştirme çalışması yürütmüşlerdir. Yazarların çalışmanın sonucunda mutfak çalışanlarında bilgi yeterliliği, tutum yeterliliği ve beceri yeterliliği kapsamlarında temizlik bilgisi ve mutfak bilgisi olmak üzere iki kategoriye öne çıkardıkları görülmektedir.

İlgili literatür incelemeleri sonucunda mutfak işgörenlerinde aranan niteliklerin genel anlamıyla bireysel ve mesleki nitelikler olarak iki bölümde incelendiği görülmektedir. Bu manada yapılan çalışmaların insan kaynakları yönetiminde işgören bulma ve seçme, meslek algısı ve meslek uyumu, baş aşçıların işgören adaylarının nitelikleri üzerine görüşleri, mutfak yönetimi, mutfak işgörenlerinin eğitim seviyeleri ve kariyer hedefleri üzerine gerçekleştiği tespit edilmektedir (Daylar, 2015, s. 69; Aslan ve Dinçer, 2017, s. 347; Yılmaz vd., 2018, s. 278). İşgören seçimi üzerine ilgili literatür incelemelerinde yapılan çalışmalarda mutfak çalışanlarında aranan bireysel ve mesleki nitelikler Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2. Mutfak işgörenlerinde aranan genel nitelikler

Bireysel Nitelikler	Mesleki Nitelikler
Ekip çalışmasına uyum	Hijyen ve sanitasyon
Mesleki hedef	HACCP bilgisi ve gıda güvenliği
Meslek etiği	Araç-gereç bilgisi
Sabır	Pişirme yöntemleri
İşyerine sadakat	Sunum teknikleri
Fedakârlık	Ön hazırlık
Saygı	Mesleki hiyerarşi
Kişisel bakım	Gıda muhafaza yöntemleri
Beşerî ilişkiler	İş sağlığı ve güvenliği
Deneyim	İlk yardım

Kaynak: Daylar, 2015; Aslan ve Dinçer, 2017; Yılmaz, vd. 2018; Ko ve Lu, 2021.

2. Yöntem

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın konusu ve yöntemi, evren ve örnekleme, verilerin toplanması için kullanılan teknik ve verilerin yorumlanması konuları açıklanmıştır.

2.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Çalışmada Karaman il merkezindeki otel ve restoranlarda görev alan baş aşçıların işgören seçiminde aradıkları nitelikler araştırma konusu olarak belirlenmiştir. Mutfak çalışanlarında bulunması gereken özelliklerin ortaya konulması açısından önem taşıyan çalışma, otel ve restoranlarda görev yapan baş aşçıların işgören seçimlerinde aradıkları nitelikleri tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Bununla beraber, bu çalışma Karaman ilinin turistik gelişimine dolaylı katkı sağlaması açısından da önem taşımaktadır. Turizm endüstrisi, ekonomide çarpan etki oluşturan hizmet sektörünün bir kolu olarak, sanayi yatırımlarına nazaran daha az maliyet gerektirmesi, istihdam ve döviz girdisi sağlaması, ithalat açığı giderici etkisinin yanında diğer sektörlerin çıktılarını kullanması, dolayısıyla ekonomiye olumlu etkisi sebebiyle ideal bir kalkınma aracı olarak görülmektedir. Karaman ili de çok eski tarihlere kadar uzanan geçmişi ve farklı medeniyetlerin izlerini taşıyan birçok tarihi, kültürel ve arkeolojik turistik ürünü bünyesinde barındırması nedeniyle turistik gelişime açık ve araştırılmaya değer bir lokasyon olarak görülmektedir (karaman.ktb.gov.tr, 2022). Bu bağlamda bu araştırmanın ekonomik yapısı ve sosyal durumu halihazırda gelişmiş olan Karaman'da yapılmasının, ilin turistik gelişimi açısından artı bir değer oluşturacağı, artan kalite ile birlikte artan turizm faaliyetlerinin turizm girdilerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. İlin turistik potansiyelinin değerlendirilmesi açısından Karaman ilini ziyaret eden yerli ve yabancı turist sayıları Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 3. Karaman ilini ziyaret eden yerli ve yabancı turist sayıları

Ziyaretçi Türü	Bakanlık Konaklama Verileri	
	2021	2022 (İlk 6 Ay)
Yabancı Ziyaretçi Sayısı	3.621	2.307
Yerli Ziyaretçi Sayısı	81.432	43.546

Kaynak: karamankulturturizm.gov.tr, 2022.

Ayrıca istihdam edilen personelin kalitesi turizm faaliyetinin niteliğini etkilemektedir. Bu nedenle nitelikli personel istihdam etmek önemlidir. Nitelikli personel seçme kriterleri belirlemek baş aşçı ve insan kaynakları ofisinin doğru işgören tespit etmesinde yönlendirici olmaktadır. Alan yazında bahsi geçen niteliklerin turizm işletmeleri tarafından daha iyi algılanabilmesi için konunun daha spesifik hale indirgenerek incelenmesinin konuya yeni bir bakış açısı kazandıracığı düşüncesi bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturmuştur.

2.2. Örneklem Belirleme

Nitel araştırmalarda birim elemanlardan oluşan örnekler ve örnek olaylar ile küçük çokluklar için araştırma kümesi tanımları kullanılmaktadır (Karasar, 2003, s. 110). Bu araştırmanın konusunu baş aşçı ve mutfak departmanı çalışanları oluşturduğundan çalışmanın kapsamını en iyi temsil edebileceği düşüncesiyle araştırma kümesi olarak mevcut bir turizm potansiyeline sahip ve o yönde gelişmekte olan bir ilin ağırlama tesislerinden faydalanılması uygun görülmüştür. Nitekim, araştırmanın örneklemini Karaman il merkezinde yer alan 9 restoran ve 4 otel işletmesinde görev yapan baş aşçıları oluşturmaktadır. Ekonomik yapısı ve sosyal durumu gelişmiş olan Karaman, işsizlik oranı sıfır olan nadir şehirler arasında yer almaktadır. Geçmişi çok eski tarihlere kadar uzanan şehir farklı birçok medeniyete ev sahipliği yapmış ve bu medeniyetlerin izlerini yansıtan birçok tarihi, kültürel ve arkeolojik turistik ürünü içerisinde barındırmaktadır (karaman.ktb.gov.tr, 2022). Buna istinaden turistik gelişim planı ve programlamasına dahil edilmiş olan Karaman'ın örneklem seçimi için uygun bir alan olacağı düşünülmüştür.

Görüşme yapılacak bireylerin araştırma konusu ile doğrudan ilgili olması istendiği durumlarda araştırmacılar genellikle amaçlı örnekleme yöntemini kullanma eğilimindedirler (Karataş, 2015, s. 70-71). Bu yüzden örnekleme olarak araştırmaya gönüllü katılım sağlayan baş aşçılar seçilmiştir. Çalışmaya, Karaman il merkezinde yer alan turizm işletme belgeli 7, belediye belgeli 5 konaklama tesisi ve 31 restoran işletmesinde görev yapan, sektörde tanınmış gönüllü 14 baş aşçı katılmıştır. Baş aşçıların çalışmış olduğu işletmeler Karaman’da yerel halk ve turistlerin sıklıkla tercih ettiği mekanlar olduğu için tercih edilmiştir.

2.3. Yöntem

Nitel araştırma yönteminde veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu; veri analizi olarak ise betimleyici analiz kullanılmaktadır (Karasar, 2001, s. 34; Karasar, 2003, s. 197). Çalışmada nitel araştırma yöntemi içinde yer alan yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme, kişilerin araştırma hakkındaki bilgi ve deneyimlerinin öğrenilmesini sağlayan yöntemi ifade etmektedir (Karasar, 2003, s. 165; Karataş, 2015, s. 71; Yılmaz vd., 2018, s. 275). Araştırmada sorulara verilen yanıtların geçerli ve güvenilir olması için ilgili literatür ayrıntılı bir şekilde araştırılmış ve elde edilen verilerden yola çıkarak yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Araştırmada görüşme formunda kullanılan soruların oluşturulmasında Yılmaz vd. (2018) ile Üzümcü’nün (2015) çalışmalarından yararlanılmıştır. Oluşturulan görüşme formu alanında uzman üç farklı araştırmacı tarafından incelenmiştir. Görüşme formu; demografik bilgilerin ve araştırmanın amacına yönelik hazırlanan soruların yer aldığı iki bölümden oluşmaktadır. Görüşme formu kapsamında görüşmelerin yapılabilmesi ve çalışmanın amacı doğrultusunda Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 21.03.2022 tarih ve 02-2022/27 sayılı kararı ile gerekli etik onay alınmıştır.

Örnekleme kapsamında seçilen baş aşçılar Ş1, Ş2, Ş3 olarak sıralanmış ve Ş1 ile Ş14 arasında kodlanmışlardır. Seçilen örneklem grubuyla 15 Mart-15 Nisan 2022 tarihlerinde görev yaptıkları işletmelerde gönüllü katılım formu onayı alınarak yüz yüze görüşülmüştür. Örneklem grubuna araştırmanın amacı ve içeriği hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra görüşme formunda yer alan sorular görüşme yapılan baş aşçılara yöneltilmiş ve cevaplar görüşme formunda yer alan cevap kısmına not edilmiştir. Katılımcılar görüşme esnasında ses kaydı istemedikleri için görüşmeler gönüllü katılım onay formu doldurulduktan sonra sadece yazılı kayıt altına alınmıştır. Katılımcılara yöneltilen sorular tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcılara yöneltilen sorular

İşletmenin Fiziksel Özellikleri ile İlgili Sorular	Mutfak Departmanında İşgören Seçimi ile İlgili Sorular
İşletme Türü	İşe alacağımız kişilerde aradığımız bireysel nitelikler nelerdir?
İşletmenin sınıfı (Kaç yıldızlı)	İşe alacağımız kişilerde aradığımız mesleki nitelikler nelerdir?
İşletmenin sahiplik durumu	
İşletmenin hizmet süresi	
İşletme mutfaklarında çalışan sayısı	
İşletmedeki mutfak sayısı	
Personel seçmede kullanılan yöntem	

Nitel araştırma yöntemlerinde verilerin analizi için içerik ve betimsel analiz en çok kullanılan teknikler arasındadır. İçerik analizi ayrıntılı inceleme, yorumlama ve tanımlama gerektirirken; betimsel analizde ise derinlemesine incelemeye gerek olmadan yorumlama yapılmaktadır (Karataş, 2015, s. 72-73). Verilerin analizi için yapılan literatür incelemesinden çıkan sonuçların ışığında görüşmelerden elde edilen veriler soru sırasına göre tablolaştırılıp betimsel ve içerik analiz yönteminden yararlanılarak yorumlanmıştır.

2.4. Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında Karaman il merkezinde yer alan 14 işletmede halen görev yapan 14 baş aşçı ile yüz yüze görüşme yapılmış ve yapılan görüşmelerde elde edilen bilgiler görüşme formuna kaydedilmiştir. Görüşme yapılan baş aşçıların görüşme sırasında ses kaydı alınmasına olumlu bakmadıkları için ses kaydı alınmamıştır. Yüz yüze görüşme yapılan 14 baş aşçıya ilişkin demografik bilgiler incelendiğinde 13 baş aşçının erkek 1 baş aşçının ise bayan olduğu görülmektedir. Baş aşçıların yaş profili incelendiğinde 24 ve 71 yaş aralığında olduğu göze çarpmaktadır. Baş aşçıların eğitim durumları incelendiğinde 3 kişinin ilkökul, 7 kişinin ortaokul, 1 kişinin lise, 2 kişinin lisans ve 1 kişinin ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Baş aşçılara sahip oldukları mesleki eğitim belgeleri sorulduğunda 1 kişinin kalfalık, 1 kişinin ustalık, 10 kişinin usta öğretici belgesine sahip olduğu ve 2 kişinin ise mesleki eğitim belgesinin olmadığı cevabı alınmıştır. Baş aşçıların sektördeki görev süreleri incelendiğinde 10 ile 50 yıl arasında değiştiği; araştırma esnasında çalışmış oldukları işletmelerdeki görev süreleri sorulduğunda ise 4 ay ile 50 yıl arasında değiştiği görülmektedir. Araştırmaya katılan baş aşçıların demografik bilgilerine ilişkin bilgiler Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Baş aşçıların demografik bilgileri

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Mesleki Eğitim Belgesi	Sektördeki Görev Süresi	İşletmedeki Görev Süresi
Ş1	Erkek	38	Ortaokul	Usta Öğretici	28 yıl	10 yıl
Ş2	Erkek	48	Lisans	Usta Öğretici	28 yıl	4 ay
Ş3	Kadın	36	Lise	Usta Öğretici	11 yıl	11 yıl
Ş4	Erkek	38	Ön Lisans	Usta Öğretici	17 yıl	3 yıl
Ş5	Erkek	51	İlkokul	Usta Öğretici	37 yıl	1 yıl
Ş6	Erkek	71	Ortaokul	Usta Öğretici	50 yıl	50 yıl
Ş7	Erkek	24	Ortaokul	Kalfalık	10 yıl	3 yıl
Ş8	Erkek	57	Ortaokul	Usta Öğretici	43 yıl	43 yıl
Ş9	Erkek	37	Ortaokul	-	20 yıl	1 yıl
Ş10	Erkek	51	Ortaokul	-	17 yıl	7 yıl
Ş11	Erkek	56	İlkokul	Ustalık	45 yıl	10 ay
Ş12	Erkek	37	Ortaokul	Usta Öğretici	21 yıl	10 yıl
Ş13	Erkek	52	İlkokul	Usta Öğretici	30 yıl	15 yıl
Ş14	Erkek	52	Lisans	Usta Öğretici	20 yıl	20 yıl

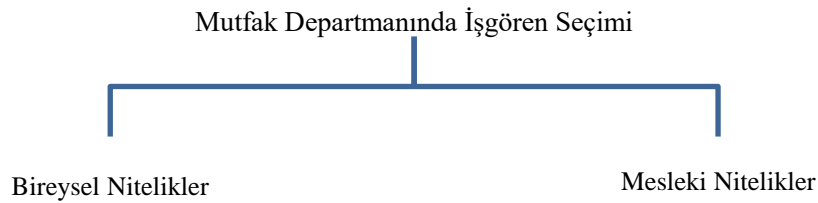
Baş aşçıların mesai harcadıkları işletmelerin özellikleri incelendiğinde; işletmelerin tamamının aile işletmesi olduğu, 4 işletmenin otel, 2 işletmenin esnaf lokantası ve 8 işletmenin restoran olarak faaliyet gösterdiği görülmektedir. İşletmelerin hizmet süreleri incelendiğinde 1 yıl ile 68 yıl arasında değiştiği görülmektedir. Mutfakta çalışan işgören sayısı incelendiğinde 3 ile 17 işgören arasında değiştiği görülmektedir. İşletmelerin türlerine göre mutfak sayısının değiştiği görülmürken 2 işletmede 2 adet mutfak, 2 işletmede 4 adet mutfak ve 10 işletmede ise 1 adet mutfakın yer aldığı bilgisine ulaşılmıştır. Baş aşçılara mutfakta çalışacak işgöreni hangi yöntemle belirlersiniz sorusuna 11 baş aşçının görüşme cevabını verdiği; 3 baş aşçının ise görüşme ve referans yöntemi kullanırım cevabını verdiği görülmektedir. Araştırma kapsamında ziyaret edilen işletmelerin özellikleri Tablo 6'de belirtilmiştir.

Tablo 6. İşletmelerin özellikleri

Sıra	İşletme Türü	İşletme Sahiplik Durumu	İşletme Hizmet Süresi	Mutfakta İşgören Sayısı	Mutfak Sayısı	İşgören Seçiminde Kullanılan Yöntem
İ1	Otel	Aile İşletmesi	10 yıl	14	4	Görüşme ve referans
İ2	Otel	Aile İşletmesi	3 yıl	17	2	Görüşme
İ3	Otel	Aile İşletmesi	7 yıl	7	1	Görüşme
İ4	Otel	Aile İşletmesi	11 yıl	4	2	Görüşme ve referans
İ5	Restoran	Aile İşletmesi	1 yıl	8	1	Görüşme
İ6	Restoran	Aile İşletmesi	50 yıl	8	1	Görüşme
İ7	Restoran	Aile İşletmesi	3 yıl	4	1	Görüşme ve referans
İ8	Lokanta	Aile İşletmesi	68 yıl	9	1	Görüşme
İ9	Restoran	Aile İşletmesi	6 yıl	9	1	Görüşme
İ10	Restoran	Aile İşletmesi	7 yıl	13	1	Görüşme
İ11	Restoran	Aile İşletmesi	8 yıl	3	1	Görüşme
İ12	Restoran	Aile İşletmesi	10 yıl	5	4	Görüşme
İ13	Restoran	Aile İşletmesi	15 yıl	3	1	Görüşme
İ14	Lokanta	Aile İşletmesi	55 yıl	3	1	Görüşme

Çalışma çerçevesinde araştırmaya katılan baş aşçılar ve görev yaptıkları işletmelerin bilgileri incelendiğinde Karaman il merkezinde dikkat çeken köklü işletmelerin olmasının yanında Karaman'ın gastronomi potansiyelinin farkedilerek yeni işletmelerin açıldığı ve bu işletmelerin istihdam potansiyeli oluşturduğu görülmektedir. Yapılan istihdamın niteliği işletmelerin ve sunulan hizmetin kalitesi doğrultusunda şehrin imajını etkilemektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında belirlenen sorulara göre yapılan görüşmeler neticesinde her bir sorudan elde edilen veriler tema ve kodlara ayrılarak yorumlanmıştır. Araştırma kapsamında iki farklı tema belirlenmiştir. Bunlar; bireysel ve mesleki niteliklerdir. Belirlenen temalar katılımcıların cevaplarından doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Araştırma sonunda belirlenen temalara ait bilgiler Şekil 2' de verilmiştir.

Şekil 2. Çalışma kapsamında oluşturulan tema ve kategoriler



Şekil 2 incelendiğinde araştırma kapsamında iki ana temanın belirlendiği görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik gösteren çalışmaların olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalar arasında Yılmaz vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada, şef adaylarının niteliklerine ilişkin mutfak şeflerinin görüşlerinin de mesleki nitelikler ve bireysel nitelikler olmak üzere iki farklı temada yorumlandığı görülmektedir. Aynı şekilde Pelit vd. (2017) de, işletmelerin personel bulma, seçme ve personeli işe yerleştirme süreçlerinin belirlenmesinde iki kategori belirledikleri görülmektedir.

Bireysel nitelikler ana teması çerçevesinde katılımcılara yöneltilen “İşe alacağımız kişilerde aradığımız bireysel nitelikler nelerdir?” sorusuna verilen cevaplara ilişkin doğrudan ifadelerine aşağıda yer verilmiştir.

Ş1: “İşine saygısı olan, zaman kavramını önemseyen, iş disiplini olan, kişisel temizliğine dikkat eden, üniformasını düzgün kullanan, meslek ile ilgili hedefi olan, ekip çalışmasına uyum gösteren, yeniliklere ve öğrenmeye açık, bilgiçlik yapmayan, sabırlı ve görgü kurallarına bilen ve benim sistemime uyan işgören ile çalışmak isterim.”

Ş2: “Sabırlı, gülümsemeyi bilen, işyeri sadakati olan, işine zamanında gelip giden, kıyafet, saç ve sakal gibi kişisel temizliğine dikkat eden, mesleki amacı olan, sicili temiz, güvenilir, ekip arkadaşlarıyla uyumlu çalışan, öğrenmede sınır tanımayan, yeniliklere açık, mesleki heyecanını kaybetmeyen takım arkadaşını yanımda görmek isterim.”

Ş3: “Çalışma disiplini olan, kişisel bakımına dikkat eden ve üslubu düzgün olan, ekip çalışmasına uyumlu, deneyimli bayan personel ile çalışmak isterim.”

Ş4: “İşgören seçiminde eğitim görmüş adayları daha çok tercih etmekteyiz. Eğitim görmüş personelin disiplinli, yeniliklere açık ve ekip çalışmasına uyumlu olduğunu gözlemledim.”

Ş5: “Ahlaklı, mesleğini seven, kişisel temizliğine dikkat eden, işletmenin sırrına sahip çıkan, sır tutmasını bilen, işini yarıda bırakmayan, işyerinin zaman çizelgesine uyan ve işe gelmeyeceğinde haber veren özelliklere sahip işgören ile çalışmak istediğini.”

Ş6: “Sabıka kaydı olmayan, kişisel temizliğine dikkat eden ve daha önce çalıştığı iş yerinin referans mektubunu getirebilen kişiler ile çalışmak isterim.”

Ş7: “Özverili, titiz, turnak, saç, sakal ve üniforma gibi kişisel temizliğine dikkat eden, işine sadık, işini seven ve aşkla yapan, güvenilir, sabırlı, çözüm odaklı, hedef sahibi, ast-üst ilişkisini bilen saygılı, kolay pes etmeyen, ekip arkadaşlarıyla uyumlu çalışabilen, disiplinli ve girişimci nitelikte işgören tercih ederim.”

Ş8: “Mutlak işgöreninde müşteriye karşı davranışları iyi olan, ustalarına ve çalışma arkadaşlarına karşı gelmeyen, arkadaşlarıyla iyi geçinen, dikkatli çalışan, temizliğine dikkat eden ve dürüst kişileri işe almaya özen gösteririm.”

Ş9: “Kişiliği oturmuş, yardımsever, kurumun bilgilerini sır olarak saklamasını bilen, temizliğe önem veren, hedefi olan, uyumlu ve tecrübeli kişileri işgören olarak işe almayı tercih ederim.”

Ş10: “Kişisel temizliğine dikkat eden, saygılı ve özgüvenli, sabır ve sadakatli, mesleki amacı olan, ekip arkadaşlarıyla uyumlu, insani ilişkileri iyi olan, disiplinli ve dürüst personel seçmeye çalışırım.”

Ş11: “Personeli işe alacağımızda patron ve insan kaynakları ile beraber istişare yaparak karar veriyoruz. İşgörenin sabırlı, girişimci, ahlaklı, disiplinli, uyumlu, yetenekli, kişisel temizliğine dikkat eden ve mesleğine âşık olmasına dikkat ederim.”

Ş12: “İşinden önce ahlakına bakarım. Kişiliği iyiyse mesleğinin de iyi olacağını düşünürüm. Mesleğini severek yapması ve ekip arkadaşları ile uyumlu, iletişimi güçlü sabırlı işgörenleri işe almaya çalışırım.”

Ş13: “Kişilik bozukluğu olmayan, saygılı, sabırlı, girişimci, sadakatli, işyerinde devamlılığı olan, ekip çalışmasına uyumlu, misafirlerle diyalogu iyi olan, öğrenmeye istekli olan bireyler olmasını isterim.”

Ş14: “Ahlaklı, sabırlı kişisel temizliğine dikkat eden, kurum içerisindeki sırları dışarıya vermeyen, ekip çalışmasına uyumlu hem misafirlere hem de çalışma arkadaşlarına karşı ilişkilerinde saygı kültürünü bilen kişiler olmasını isterim.”

Baş aşçıların işgörenlerin bireysel niteliklerine ilişkin görüşlerinin tespit edilmesine yönelik verilen cevaplar bağlamında kodlar belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların kodlara vermiş oldukları cevapların tekrar edilme sıklığı sayılar ile belirtilmiştir. Baş aşçıların işgörenlerin bireysel niteliklerine ilişkin görüşleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Baş aşçıların işgörenlerde aradıkları bireysel niteliklere ilişkin görüşleri

Tema 1	Kodlar	Kodların Tekrar Sıklığı
Bireysel Nitelikler	Kişisel hijyen	12
	Meslek etiği	14
	Karakter	14
	Beşerî ilişkiler	14
	Girişimcilik	13
	Deneyim	8
	Kariyer hedefi	10

Tablo 7'ye göre baş aşçıların işgörenlerde aradıkları bireysel niteliklerine ilişkin görüşleri kapsamında kişisel hijyen, meslek etiği, karakter, beşerî ilişkiler, girişimcilik, deneyim ve kariyer hedefi çerçevesinde sabır, saygı, iletişim, kişisel bakım, disiplin, uyum ve ahlak kavramları odak noktalar olarak belirlenmektedir. Elde edilen bu bulgular, Yılmaz vd. (2018)'nin bulgularıyla örtüşmektedir. Yazarların bulgularına göre işgören kişisel temizliğine ve sağlığına dikkat etmelidir, aksi takdirde işletmede işgörenler arasında ve misafirlerde ciddi sağlık sorunları görülebilmektedir. Ayrıca personelin dürüst, güvenilir, hoşgörülü, saygılı ve ahlaklı olması işletmede işveren ve işçiler arasında pozitif enerji oluşturacağı ve işlerin sorunsuz olarak sürdürülmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Yine işgören zaman kavramını dikkate alarak çalışma saatlerine uyar ve yaptığı işleri zamanında tamamlarsa üretkenlik artmaktadır. Tecrübeli, fedakâr, ekip arkadaşlarıyla uyumlu, araştıran ve öğrenmeye istekli işgörenlerin işletmeye değer kattığı düşünülmektedir.

Baş aşçıların işgörenlerin mesleki niteliklerine ilişkin görüşlerinin tespit edilmesine yönelik soruya verdikleri cevaplara ilişkin doğrudan ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

Ş1: “Ast-üst ilişkisini bilerek bilgiçlik yapmadan mutfakta yardıma ihtiyacı olan ekip arkadaşına yardım eden, gerektiğinde tezgâh silen gerektiğinde bulaşık yıkayan, ön hazırlığı doğrama ve pişirme yöntemlerini bilen (örneğin dana etinin bölümlerinin hangi pişirme yöntemine göre hazırlanması gerektiğini bilmesi gerekmektedir), yemeğin tabakta sunumu bilen (bütün misafirlere aynı görsel ve gramajda yemek göndermeli), besin gruplarını, dolap derecelerini ve gıda muhafaza yöntemlerini, hijyen ve sanitasyon kurallarını, ilkyardım, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını bilen kişileri tercih ederim.”

Ş2: “Öncelikle daha önce çalıştığı işyerindeki süreye bakarım çünkü işyeri devamlılığı sürdürülebilir kalite için günümüzde çok önemli hale geldi. Menü bilgisi, mesleği seçme nedeni ve meslekteki amacı aradığım en önemli niteliklerdir. İlk görüşmedeki kılık-kıyafet ve kişisel bakım işgören hakkında ilk izlenim aldığım konudur. Ön hazırlık, hijyen ve sanitasyon, pişirme yöntemleri ve gıda muhafaza yöntemleri işgörende aradığım en önemli mesleki özelliklerdir.”

Ş3: “Mesleki eğitim almış, deneyimli, mutfak araç gereçlerini tanıyan, yemek sunumunu bilen, ön hazırlık, hijyen ve sanitasyon, gıda muhafaza yöntemleri, yiyecek kayıplarının önlenmesi için yapılması gerekenleri bilen, ilkyardım, iş sağlığı ve kurallarını bilen işgörenleri ekip arkadaşı olarak görmek isterim.”

Ş4: “Şehir otelciliğinde mesleki eğitim durumuna bakmıyoruz kendimiz kurumda hizmet içi eğitim veriyoruz. Mesleki yönden ahlaklı, yeniliklere açık, ön hazırlığı bilen, mutfakta bütçe planlamasına dikkat eden kişileri tercih ediyoruz.”

Ş5: “Aday personelin işi bilip bilmemesi önemli değil; öncelikle mutfakta çalışacak hevesi var mı bakarım ona göre işi ben öğretirim. Eğitim durumu önemli ama bir şey bildiğini sanması değil gerçekten bilmesi gerekir. Teorik bilen bazen uygulama yapamaz. Kurumda benim bilgilerime benim istediklerime göre hareket etmelidir. Pişirme yöntemlerini bilmesi önemli (tava ısınmadan, yağ ısınmadan herhangi bir yiyeceği tavaya koymaması gerektiğini bilmelidir), yiyeceklerin nasıl depolanması gerektiğini bilmelidir. Yiyecek içecek sektöründe çalışan kişi

cenazesinde ağlamaz; düğününde gülmez diye bir söz var bunun nedeni de öncelikle işine sahip çıkması gerektiğini bilmesi gerektiğidir.”

Ş6: “Deneyimli olmalı, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını bilmeli, sıcak yemekleri ve ızgara çeşitlerini bilmeli, tatlı ve hamur işlerinin %50’ sini bilmeli, ayrıca bir hafta deneme süresi verip işletmedeki uyumuna ve çalışmasına bakarak ya hizmet içi eğitim verilir ya da olmayacağını düşünürsek işine son veririz.”

Ş7: “Ön hazırlık safhalarını bilmeli, kömür ızgarasını hazırlamasını ve yakmasını bilmeli, doğrama tahtalarının renklerini ve doğrama yöntemlerini bilmeli, pişirme yöntem ve derecelerini bilmeli, hijyen ve sanitasyon kurallarına uymalı, kullanılan araç-gereçleri bilmeli ve ona göre hazırlık yapmalı, içeride yapılan salata ve meze çeşitlerini yapmasını bilmeli, eti bilmesi gerekir ve etin bölümlerine göre pişirme yöntemlerini uygulaması gerekir, iş takibini bilmesi gerekir yarın yapılacak yemeğin eti şoklu ise bunu şoktan çıkarması gerektiğini yada sipariş verilmesi gerektiğini bilmeli, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını bilmeli, yemek tabak dekorunu ve yiyecek kayıplarının önlenmesi için yapılması gerekenleri bilmeli, eğitimi olması önemli ama uygulama yapmış olması daha önemli yani çekirdekten uygulama yaparak yetiştiyse daha verimli olur, dolap derecelerini bilmeli, yabancı dil ve bilgisayar sektörde çok önemli ama bizim işletmemizin lokasyonu gereği bizde olmasa da olur.”

Ş8: “Mutfakta kullanılan araç-gereçleri, ön hazırlığı, pişirme yöntemlerini, gıda muhafaza yöntemlerini, yöresel yemekleri, hijyen ve sanitasyon kurallarını, ilkyardıma, iş sağlığı ve güvenliği kurallarını, doğrama yöntemlerini ve ast-üst ilişkisini bilmelidir.”

Ş9: “Ast-üst ilişkisini ve sorumluluklarını bilmeli, işe alacağımız pozisyona göre mesleki nitelik değişebilir ama kişilik özelliği değişmez, eğitimi olması iyi olur ama eğitimini mesleki eğitim üzerine aldıysa daha verimli olur, besin gruplarını, kullanılan araç-gereçleri ve dolap derecelerini bilmeli, dolaba ilk iren malzemenin ilk çıkacağı prensibini bilmeli, eli bıçak tutmuş olup doğrama yöntemlerini bilmelidir.”

Ş10: “Benim sistemime uymasını, pişirme yöntemlerini bilmesini ama özellikle fırın bilgisini bilmesini isterim. Ön hazırlık ve gıda muhafaza yöntemlerini bilmesini, araç-gereçleri tanımalarını, hijyen ve sanitasyon kurallarını bilmesini, iş sağlığı ve güvenliği ile ilkyardım konularında bilgisinin olmasını isterim. En önemlisi meslek bilgisinin olmasını ve kesinlikle telefon ile oynamasına onun yerine işine motive olmasını isterim. Telefona bakarak misafire tabak götüren insanlarla karşılaştım, bu işletmeye zarar veriyor.”

Ş11: “Mutfakta temizlik nasıl yapılmalı (hijyen ve sanitasyon kuralları), ön hazırlık, doğrama yöntemleri, araç-gereçleri ve dolaplara malzeme nasıl yerleştirilir bilmeli. Dolaplara ilk giren malzemenin ilk çıkacağını bilmeli, ast-üst ilişkisini bilmeli, mutfakta yapılan yemeklerin ve pişirme yöntemlerinin %30’unu bilmeli, iş sağlığı ve güvenliği ile ilk yardım kurallarını bilmelidir.”

Ş12: “Hijyen ve sanitasyon kurallarını, ön hazırlık yapmayı, ürünleri (baharatları, eti, sebzeyi, meyveyi, vb.) gıda muhafaza yöntemlerini, tabakta yemek sunumunu, doğrama ve pişirme yöntemlerini, araç-gereçleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilkyardım kurallarını bilmelidir.”

Ş13: “İlk olarak işgörenin işletmede gerekli durumlarda benim işim değil demeden çalışma arkadaşlarına yardımcı olmasını beklerim. Ön hazırlık nasıl yapılır ve mutfakta kullanılan araç gereçler nelerdir bilmesini isterim. Doğrama yöntemlerini, gıda muhafaza yöntemlerini, hijyen ve sanitasyon kurallarını bilmesi faydalı olur. Mutfakta kullanılan ekipmanların ne ile ve nasıl temizlenmesi gerektiğini bilmelidir. İşletmede kullanılan malzemelerin nerede olduğunu hızlı bir şekilde öğrenmesini ve uyum sağlamasını isterim. İş sevmesini ve istekli olması önemlidir.”

Ş14: “Ürün bilgisi (yapılacak yemeğin malzemelerini bilmesi), araç-gereçleri, doğrama yöntemlerini (piyazlık, kuşbaşı, vb., pişirme yöntemlerini ve yemek sunumunu bilmesini isterim.

İşgören işe başladıktan iki gün sonra uygulamalı çalışmaya başladığında bunları bilip bilmediği ve deneyimli olup olmadığı ortaya çıkmaktadır.”

Baş aşçıların işgörenlerde bulunmasını istedikleri mesleki niteliklere ilişkin görüşlerin kodları ve tekrar sıklıkları aşağıda tablo 8’de verilmektedir.

Tablo 8. Baş aşçıların işgörenlerde bulunmasını istedikleri mesleki nitelikler

Tema 2	Kodlar	Kodların Tekrar Sıklığı
Mesleki Nitelikler	Hijyen ve sanitasyon	9
	Araç ve gereçleri tanıma	11
	Pişirme yöntemleri	9
	Gıda muhafaza yöntemleri	11
	Maliyet kontrolü	5
	Doğrama yöntemleri	6
	Çırak-kalfa ve ustalık belgesi	4
	Ön hazırlık	14
	Gıda güvenliği ve ilgili sistemler	3
	Yemek reçetesi-tarifi	4
	İş sağlığı ve güvenliği	9
	Mesleki hiyerarşi	12
	Sunum teknikleri	6
	Yabancı dil	2
	Bilgisayar	3

Verilerin analizi neticesinde baş aşçıların işgörenlerde bulunmasını istedikleri mesleki nitelikler sıklık sırasına göre ön hazırlık, mesleki hiyerarşi, mutfak araç-gereçleri bilgisi ve kullanımı, pişirme yöntemleri, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen ve sanitasyon, eğitim durumu, mutfak planlama ve mutfak yönetimi, HACCP bilgisi, gıda muhafaza yöntemleri, yemek stilistliği ile ilkyardım ve yemek reçetesi hazırlayabilme bilgisinden oluşmaktadır.

Elde edilen bulgular literatürdeki bilgi ve benzer çalışmalar ile örtüşmektedir. Literatürden örnekler verilecek olursa, baş aşçıların işgören seçiminde aradıkları mesleki niteliklere ilişkin görüşleri kapsamında ön hazırlık, ürün bilgisi, gıda muhafaza yöntemleri, doğrama ve pişirme yöntemleri gibi konular odak noktalar olarak belirlenmektedir. Ön hazırlık ne kadar iyi olursa yapılacak iş o kadar sorunsuz ve hızlı olacaktır (unileverfoodsolutions.com.tr, 2022). Ayrıca İşletmelerde hijyen ve sanitasyon temiz, güvenilir ve sağlıklı ortamlarda kaliteli gıdaların üretimi için önemlidir. Hijyen ve sanitasyon kurallarına uyulmadan yapılan gıda üretimlerinde fiziksel, kimyasal ve mikrobiyolojik etkilerle insanlarda gıda zehirlenmeleri ve enfeksiyon hastalıkları görülebilmektedir. Bu çerçevede yiyeceklerin hazırlanması, muhafazası ve tüketilmesi süreçlerinde gerekli hijyen kullarına uyulmalıdır (Nazlı ve İzgi, 1997, s. 2). Yiyeceklerin uygun koşullarda muhafaza edilmesi yiyeceklerin bulunmadığı zamanlarda ve yerlerde ulaşılmasına imkân sağlamakta, yiyeceklerin ömrünü uzatmakta ve uzun süre tüketme kolaylığı sağlamaktadır. Yiyecekleri muhafaza yöntemleri arasında dondurma, kurutma, soğukta muhafaza vb. bulunmaktadır (gidanotlari.com, 2022). İşgören kullanacak olduğu ürünleri tanıyıp ve özelliklerine göre hazırlama, pişirme ve muhafaza yöntemlerini uygularsa yiyeceklerin kaybı ve kalitesi korunmuş olacaktır (megep.meb.gov.tr, 2022).

3. Sonuç ve Öneriler

Bir işletmenin insan kaynakları birimi işletmenin amacına ulaşmasında etkin rol oynamaktadır. İnsan kaynakları yöneticileri aday iş görenlerin niteliklerini belirlemekte ve ilgili birim amirleri ile birlikte işgören seçimine karar vermektedirler. Toplumda dile getirilen “*Ne iş olsa yaparım*” görüşünün artık terk edildiği ve işin ya da işgörenin niteliğine göre iş bulma yaklaşımının benimsendiği bir anlayış işletmeler için sürdürülebilirliğin ve rekabet edebilirliğin önemli bir noktasıdır. Bu çerçevede nitelikli personeli bulmak ve onları hizmet içi eğitim ile geliştirerek kurumun amaçları doğrultusunda çalıştırmak insan kaynakları ve birim amirlerinin

görevleri arasında yer almaktadır. İlgili literatür incelemeleri ve çalışmada elde edilen bilgilerin benzerlik gösterdiği ve bu bağlamda genel olarak baş aşçıların işgören seçiminde görüşme yöntemini kullandıkları, eğitime değil deneyime önem verdikleri ve öncelikli olarak bireysel nitelikler arasında yer alan ahlaklı, hijyenik ve sabırlı personel aradıkları; daha sonra ise mesleki nitelikler arasında yer alan araç-gereç bilgisi, doğru saklama, doğrama ve pişirme yöntemlerini işgören seçim kriterleri olarak belirledikleri söylenebilir. Bu niteliklerin yanında işgörenlerin zaman kavramını dikkate alarak çalışma saatlerine uyumaları gerektiği ve tecrübeli, fedakâr, ekip arkadaşlarıyla uyumlu, araştıran ve öğrenmeye istekli işgörenlerin işletmeye değer kattığı düşüncesi araştırmaya katılan baş aşçıların görüşleri arasında yer almaktadır. Ayrıca paydaşlarla yapılacak iş birliğinin, oryantasyonun ve mesleki eğitimin önemi de çalışmanın bulguları arasında yer almaktadır.

Literatür incelendiğinde, Akın'ın (2018) gastronomi eğitimi veren eğitim kurumları ile iş birliğine gidilmesi gerektiğini ve stajların mesleki teorik eğitimlerin ayrılmaz bir parçası olup öğrenciyi bilgi ve beceri yönünden mesleğe hazırladığı sonucunu ortaya koyduğu görülmektedir. Yılmaz vd. (2018), şef adaylarının niteliklerine ilişkin mutfak şeflerinin görüşlerini incelediği çalışmasında öğrencilerin teorik bilgide yeterli olduğunu ancak uygulamada sorun yaşadıklarını ve gastronomi ile ilgili eğitim müfredatı hazırlanırken otel yöneticileri ve mutfak şefleri gibi sektör temsilcilerinin görüşlerinin alınması gerektiğini savunmaktadır. Konaklıoğlu ve Atar (2017) ise işgören seçimi, işe alım, işgören eğitimi, iş gücünün değerlendirilmesi ve işletmeye uyum sağlayabilmesi kriterlerini değerlendirmiş ve insan kaynakları biriminin geliştirilmesinin işe uygun insan kaynağının işletmelerin amaçlarına ulaşmasını mümkün kılacağı sonucunu elde etmişlerdir. Literatürden elde edilen bu bilgiler bu çalışmanın sonucunu destekleyen niteliktedir.

Çalışma planlanırken sınırlılığının en aza indirilmesine özen gösterilmiş ancak bulguları değerlendirme sırasında göz önüne alınacak bazı kısıtlar görülmektedir. Araştırma için seçilen örneklem grubunun sadece Karaman il merkezindeki 14 otel ve restoranların baş aşçıları ile sınırlı kalmıştır. Bu çerçevede işletme sayısı ve görüşme yapılan baş aşçı sayısı artırılabilir veya çalışma farklı bölge ve sektörlerde görev yapan baş aşçıları ile tekrarlanabilir. Bu bağlamda seçilen işletmelerin fiziki yapısı, nitelikleri ve personel sayısında değişme olacağı; görüşme yapılan baş aşçıların personelde aradığı niteliklerin değişim göstereceği düşünülmektedir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Daha sonra yapılacak benzer çalışmalarda nicel araştırma yöntemine bağlı anket teknikleri kullanılarak veri toplanabilir. Araştırmada örneklem grubu olarak sadece baş aşçıları tercih edilmiştir. Bu bağlamda örneklem grubu olarak baş aşçıların yardımcıları ya da mutfak kısım şefleri veya insan kaynakları birim amirleri de tercih edilebilir.

Baş aşçıların işgören seçiminde günü kurtarmak, işgöreni maliyet unsuru olarak görmek, nitelikli işgören yerine aile üyelerini veya tanıdıkları çalıştırmak, cinsiyet ayrımı yapmak ve “ne iş olsa yaparım” diyen işgöreni tercih etmek gibi hataları yapmaktan kaçınarak işin gereklerine göre nitelikli işgören seçmeleri işletme ve baş aşçıların amacına olumlu etki edebilir. Bu çerçevede insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının iyi analiz edilmesi ve işletme yapısına uygun bir şekilde uyarlanması, yöneticilerin ve işletme içerisindeki çeşitli departmanlardaki birim amirlerinin rakipler karşısında optimum performans gösterebilmek adına son derece önem arz eden insan kaynaklarını mesleğe özendirilmesi, onlara rol model olması, işleri kolaydan zora doğru sıralayarak öğretmesi, işgörenin sosyal haklarını önemsemesi ve birimler arasında güçlü iletişim bağı kurmaları önerilmektedir.

Kaynakça

- Abbasi, S. G., Tahir, M. S., Abbas, M. ve Shabbir, M. S. (2022). Examining the relationship between recruitment & selection practices and business growth: An exploratory study. *Journal of Public Affairs*, 22(2), 24-38. doi: 10.1002/pa.2438J.
- Akbaba, A. ve Günlü, E. (2011). Otel işletmelerinde işgören bulma, seçme ve eğitim sürecinin stratejik insan kaynakları bakış açısıyla değerlendirilmesi: Beş yıldızlı otellerde bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 199- 228.
- Akın, A. (2018). Gastronomi turizmde staj eğitiminin önemi: Gaziantep Üniversitesi örneği. *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (16), 483-518.
- Alleyne, P., Doherty, L. ve Greenidge, D. (2006). Approaches to HRM in the Barbados hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18 (2), 94-109. doi: 10.1108/09596110610646655.
- Arınç, Ü. D. (2013). *Meslek seçiminde, meslek standartları ve personel belgelendirmenin rolü*. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, 28 - 29 Kasım 2013, Ankara.
- Aslan, S. ve Dinçer, M. Z. (2017). İstanbul'daki küçük ve orta ölçekli otel işletmelerinde işgören seçimi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(13), 342-350.
- Aslan, G. (2012). *İnsan kaynakları yönetiminde işe alma ve eğitimin kariyer yönetimi ile ilişkisi, bir şirketin kariyer yönetimi üzerine inceleme* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Attipoe, C. Y. (2014). *Motivation and attitude among kitchen staff in SHSS in the Kwaku east district* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Cape Coast.
- Benli, A. ve Şahin, L. (2004). İnsan kaynakları yönetiminde işgören bulma ve seçme: Çınar Hotel Uygulaması. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 113-124.
- Benligiray, S. (2006). İşletmelerimizde insan kaynakları bölümlerinin ve yöneticilerinin önemi. *Öneri Dergisi*, 7(25), 69-81.
- Can, H. ve Kavuncubaşı, Ş. (2005). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Çakır, M. (2010). *Otel işletmelerinin mutfak bölümünde istihdam edilen personelin eğitim sürecinin değerlendirilmesi: İstanbul'daki 5 yıldızlı zincir otellere yönelik bir alan çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çavdar, H. ve Çavdar, M. (2010). İşletmelerde işgören bulma ve seçme aşamaları. *Journal of Naval Sciences and Engineering*, 6(1), 79-93.
- Daylar, Ş. (2015). *Otel mutfak yöneticilerinin işgörenlerin yeterlilik düzeyi hakkındaki algıları: Karşılaştırılmalı Bir Uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Denk, E. (2017). *Otel mutfak çalışanlarının eğitim seviyeleri ve kariyer hedeflerinin ölçülmesi: Kış Koridoru Analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Erdoğan, G. (2017). *Otel işletmelerinde mutfak yönetiminde baş aşçının hizmet kalitesine olan etkisi: Ankara'da Bir Uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Gıda Notları (2022). Gıdaları muhafaza yöntemleri. (<https://www.gidanotlari.com/gida-muhafaza-nedir-yontemleri-nelerdir/>) (Erişim tarihi: 11.04.2022).

- İlhan, S. (2008). Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 313-328.
- Jeon, M. S., Park, S. J., Jang, H. J., Choi, Y. S. ve Hong, W. S. (2015). Evaluation of sanitation knowledge and practices of restaurant kitchen staff in South Korea. *British Food Journal*, 117(1), 62-77.
- Karaman İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2022). Karaman. <https://karaman.ktb.gov.tr/TR-129637/karaman.html> (Erişim tarihi:22.09.2022).
- Karasar, N. (2001). *Araştırmalarda rapor hazırlama*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal Bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Ko, W. H. ve Lu, M. Y. (2021). Developing a professional competence scale for kitchen staff: Food value and availability for surplus food. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102926.
- Kolu, N. (2006). *Otel İşletmelerinde insan kaynakları seçim yöntemleri personel bulma ve seçme süreci (Örnek Bir Uygulama)* (Yüksek lisan tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Konaklıoğlu, E. ve Atar, A. (2017). Stratejik insan kaynakları uygulamaları ile otel işletmelerinin finansal olmayan örgüt performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/ Journal of Travel and Hospitality Management*, 14 (2), 2017, 6-19.
- Kurnaz, A., Kurnaz, H.A. ve Kılıç, B. (2014). Önlisans düzeyinde eğitim alan aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 41-61.
- Kuşlivan, S. ve Kuşlivan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism management*, 21(3), 251-269.
- Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP) (2007). *Yiyecek İçecek Hizmetleri-Aşçı*, Ankara.
- Nazlı, B. ve İzgi, Ş. (1997). Gıda işletmelerinde hijyen ve sanitasyon. *İstanbul Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi Dergisi*, 23(1), 73-89, 1997.
- Pelit, E., Soybalı, H. H. ve Serkan, A. K. (2017). Termal otel işletmelerinde personel bulma, seçme ve personeli işe yerleştirme sürecindeki uygulamalar ve sorunlar üzerine bir araştırma: Afyonkarahisar örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(3), 53-73.
- Ruth, K. L. ve Alexander, K. (2022). Effect of employee recruitment and selection on quality healthcare service in Narok County. *Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1-15.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*, Bursa: Ezgi.
- Santich, B. (2007). The study of gastronomy: A catalyst for cultural understanding. *The International Journal of the Humanities*, 5(6), 53-58.
- Unileverfoodsolutions (UFS) (2022). Mutfakta ön hazırlık (unileverfoodsolutions.com.tr) (Erişim tarihi: 11.04.2022).
- Üzümcü, T. P. (2015). Otel yöneticilerinin turizm eğitime yönelik algıları: Kocaeli ili otel yöneticileri üzerinde bir araştırma. *KOSBED*, (30), 123-150.
- Yılmaz, G., Erdem, Ö. ve Arman, A. (2018). Şef adaylarının niteliklerine ilişkin mutfak şeflerinin görüşleri. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6 (3), 273-294.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların meslek uyumu ve meslek algısı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (2), 621-639.

Yiyecek içecek hizmetleri mutfak üniteleri (2022). Ürün Bilgisi. http://megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller/Mutfak%20%20%C3%9Cniteleri.pdf (Erişim tarihi: 11.04.2022).

Wildes J. V. (2004). Stigma in food service work: How it affects restaurant servers' intention to stay in the business or recommend a job to another. *Tourism and Hospitality Research*, 5(3), 213-233.

Zaki, M. M. ve Helmy, N. M. (2014). Evaluating the food safety knowledge, attitudes, and practices (KAP) of kitchen staff in economy hotels in Cairo and Giza. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 11(1), 137-153.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Tarih: 21.03.2022

No: 02-2022/27

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı: %50

2. yazar katkı oranı: %50