

OTEL MUTFAK ÇALIŞANLARI MESLEKİ EĞİTİM SEVİYELERİ VE KARIYER HEDEFLERİNİN ÖLÇÜLMESİ: KIŞ KORİDORU ANALİZİ

Erkan DENK

Öğr. Gör., Atatürk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, erkan.denk@atauni.edu.tr

Abdulkadir KOŞAN

Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, akosan@atauni.edu.tr

ÖZ

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

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

Anahtar kelimeler:Mutfak Çalışanları, Kış Koridoru, Kariyer Hedefi

THE MEASUREMENTS OF VOCATIONAL EDUCATIONAL LEVEL AND CAREER TARGETS OF HOTEL CULINARY EMPLOYEES; AN ANALYSIS OF WINTER CORRIDOR

ABSTRACT

The high level of income in the rapidly growing and developing tourism industry, increasing the quality of service and achieving the targets aimed at guest satisfaction are closely related to the level of education of the occupants and the level of education is seen as a real difference.

The research was carried out on the kitchen workers who were in charge of 49 hotels operated by the Ministry of Culture and Tourism in the winter corridor cases of the 2023 document of the Tourism Strategy of Turkey and a face-to-face survey method was used as data collection technique. In the study conducted with the participation of 175 culinary professionals working in the winter corridor hotels, the responses were evaluated as percentage and frequency using the SPSS 20.0 program, transformed into a table and interpreted. As a result, it was found out that half of the cadre workers (69.7%) were secondary school graduates, nearly half (43.4%) did not receive any vocational education, majority (58.3%) did not speak foreign languages, (66.9%) were satisfied that they would like to choose the same occupation, that education level is an important social (environmental) factor in individual career planning, and that professionals have various professional knowledge, skills and attitudes.

Keywords: Culinary Employess, Winter Corridor, Career Target.

GİRİŞ

Yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeyde artan rekabet, otel işletmelerini en nitelikli personeli aramak, istihdam etmek ve işletmede tutmak konusunda zorlayıcı bir rol oynamaktadır. Eğitim bu açıdan turizm endüstrisinin gelişiminde önemli faktör olmaktadır (Avcıkurt; 2004, s.25). Kaliteyi yakalayabilmek için turizm endüstrisini oluşturan alt sektörlerin fiziksel yapıları kadar bu yapılara anlam kazandıran, günümüz turistinin beklediği düzeyde hizmet üreten insan gücü de büyük öneme sahiptir (Çemrek ve Yılmaz, 2010). Çünkü turizm emek yoğun bir endüstridir ve kısıtlı olarak otomasyona gidilebilir. Hizmet kalitesi ve dolayısı ile geliri arttırmanın ilk yolu yetişmiş personel istihdam etmekten geçmektedir (Bayer, 1998, s.154).

Dünya Turizm ve Seyahat Konseyi (WTTC) raporlarına göre; 2016 yılında turizm endüstrisinde doğrudan istihdama katılım 109 milyon kişi olarak gerçekleşirken, dolaylı istihdam ile bu rakam 292 milyon çalışana ulaşmaktadır. Doğal olarak dünyada her 10 kişiden 1'i turizm endüstrisinde istihdam edilmektedir. Turizm endüstrisinde istihdam sayısının 2027 yılında 380 milyon kişiye ulaşacağı (WTTC, 2017) ve dolayısı ile dünya genelinde her 9 kişiden 1'nin turizm endüstrisinde istihdam edileceği tahmin edilmektedir (WTTC, 2016). Ülkemizde ise yine TÜİK 2015 yılı raporunda belirtildiği üzere; konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri alanında 1 milyon 449 bin kişinin istihdam edildiği belirtilmekte olup bu sayı toplam istihdamın yaklaşık olarak % 5,5'ine karşılık gelmektedir (TÜİK, 2015).

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

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

Mutfaklara hayat veren mutfak şefleri ve çalışanlarının eğitim düzeyleri gerek kendi kariyer hedefleri gerekse çalıştıkları işletmelerin hizmet kalitelerini arttırıp yüksek düzeyde misafir memnuniyeti sağlamaları için son derece önemlidir. Bu durum misafir sadakati yaratabileceği gibi işletmenin performansını arttırarak karlılığına da pozitif yönlü katkı sağlayacaktır. Çünkü iyi eğitim almış bilgi ve birikimlerini kendilerine özgü yetenek ve yaratıcılıkları ile birleştirebilen mutfak şef ve çalışanları çalıştıkları işletmeye değer katıp harikalar yaratabilirler (Birdir ve Kılıçhan, 2013). Ayrıca Türkiye Turizm Stratejisi 2023 Eylem planında geleceğin turizm eğitimine yönelik bir takım hedefler belirlenmiştir. Bu hedeflerden birisi de "kaliteli, etkin ve başarılı bir turizm eğitimi ile endüstri çalışanları veya çalışacak olanların kariyer ve sürekli iş olarak turizme bakışlarını değiştirmek" olduğu ifade edilmiştir (KTB, 2007, s.16-19). Dolayısıyla endüstri çalışanlarının eğitim seviyelerinin ölçülmesi ve gerçek uygulayıcıların kariyer hedeflerinin olup olmadığının tespit edilmesi çalışanlara, eğitim kurumlarına, işletmelere kısacası tüm paydaşlara değerlendirme yapabilmeleri adına fırsat sağlayacaktır. Bir diğer açıdan değerlendirildiğinde ise, turizm endüstri açısından faydaları dolaylı olabileceği gibi, gastronomi turizminin rotalarına eklenen bölgelerin uluslararası turistler tarafından talep gören yerler olmaları, gastronomi merkezlerinin turizm gelirlerini artırıcı potansiyele sahip olmaları gerçeğini ortaya çıkarmaktadır (Mil ve Küçükaltan, 2015).

MUTFAK (AŞÇILIK) EĞİTİMİ

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

Mutfak eğitimi, sadece nicelik ve nitelik olarak sektörün ihtiyacı olan işgücünün karşılanması için değil aynı zamanda ulusal ve bölgesel mutfak kültürlerinin korunması ve gelecek nesillere aktarılması için de önemli bir rol oynamaktadır (Öztürk ve Görkem, 2011). Mutfağın başarıya ulaşması; istenilen nitelikte ve kalitede yiyeceklerin üretilmesi, hijyenik ortamların yaratılması, yeterli ve verimli olabilecek fiziksel planlamanın yapılması, ihtiyaç duyulacak teknik donanımların sağlanması ve elbette ki nitelikli, eğitilmiş personelin çalışması ile mümkün olabilecektir (Çemrek ve Yılmaz, 2010). Özellikle turistin destinasyon tercihindeki karar verme aşamasında ve tatili süresince de memnuniyetine etkileri olan “mutfak” birimi öneminin farkında olan ülkeler bu birime özel önem vermektedirler (Tekin ve Çidem, 2015). Geçmişte usta/çırak ilişkisi ile sürdürülen aşçılık mesleği artık günümüzde statü kazanarak sınıf atlamıştır. Otel işletmelerinin ya da restoranların mutfak şefleri geçmişin aksine daha çok merak edilir olmuş, işletmelerin sahipleri ya da işletmecilerin isimlerinin önüne yavaş yavaş geçmeye başlamışlardır. Ünlü bir şefin ürettiği yemeği/yemekleri deneyimleme isteği yiyecek ve içeceğe olan ilgiyi de önemli ölçüde arttırmıştır.

Özellikle günümüz turizm trendlerine cevap verebilmek için eğitim, gastronomi alanı ile ilgili önemli bir bileşen olmuştur. Yiyecek ve içecek tarihinin ve kültürünün anlaşılması için özellikle tarihi, kültürü ve gelenekleri bilen çalışanlar gereklidir. Ziyaretçilerin isteklerini karşılayabilme ve deneyimlerini zenginleştirecek bilgiye sahip olabilme aynı zamanda hizmet kalitesindeki başarıyı yakalamada önemli bir faktör olarak rol oynamaktadır (Santich, 2004, s.23).

Mutfak eğitimi ülkemizde turizm eğitiminin alt bir dalı olarak örgün (formal) ve yaygın (non-formal) eğitim olmak üzere iki şekilde verilmektedir. Örgün eğitim; diplomaya dayalı Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) bünyesinde bulunan çeşitli düzeylerde ve okullarda verilirken yaygın eğitim; sertifikaya dayalı MEB, Kültür ve Turizm Bakanlığı (KTB), meslek odaları, özel kuruluşlar bünyesinde kurslar şeklinde verilmektedir.

Türkiye’de Ortaöğretim Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi

Ortaöğretim düzeyinde mutfak eğitimi, yiyecek ve içecek hizmetleri alanı altında yer alan “mutfak” ve “pastacılık” dalları ile verilmektedir. Aşçılık eğitimi olarak da adlandırılan, ortaöğretim düzeyinde mutfak dalı eğitimi, mutfak araç-gereç ve ekipmanlarını kullanarak hijyen ve sanitasyon kurallarına uygun yiyecek üretimi yapma ve servise hazır hale getirme yeterliklerini kazandırmaya yönelik eğitim ve öğretim olarak verilmektedir. Öğrencilere “Temel Yiyecek Üretimi”, “Mutfak Uygulamaları”, “Türk Mutfağı Yemekleri”, “Açık Büfe” gibi alan ve dal dersleri ile aşçılık mesleğinde ihtiyaç duyabileceği bilgi ve yeterliklerin kazandırılması hedeflenmektedir (MEB, 2011, s.5-14).

Yabancı dil bilgisine sahip, Türk ve dünya mutfaklarında istihdam edilecek nitelikli aşçıları yetiştirmek üzere (Dağdeviren, 2007, s.19) 1985-1986 öğretim yılında Bolu Mengen’de bazı derslerinin öğretimini İngilizce yapan “Anadolu Aşçılık Meslek Lisesi” açılmış, 1994-1995 öğretim yılında ise İzmir Çeşme’de ikinci “Aşçılık Meslek Lisesi” faaliyete geçirilmiştir. Sonraki yıllarda sayıları dörde kadar yükselen bu okullar, 2001-2002 öğretim yılından itibaren Milli Eğitim Bakanlığı Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü tarafından okul türlerinin azaltılması çalışmaları kapsamında Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinin bölüm programı haline dönüştürülmüştür (Tuyluoğlu, 2003, s.17). İlk aşçılık lisesi ise günümüzde Mengen Aşçılar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi adı altında sadece mutfak dalında eğitim vermeye devam etmektedir.

Türkiye’de Önlisans Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi

Günümüz meslek yüksekokullarında mutfak (Aşçılık) eğitimi “Aşçılık” programı adı altında önlisans düzeyinde verilmektedir. Aşçılık programı adı altında eğitim ilk olarak 1998-1999 öğretim yılında sözel

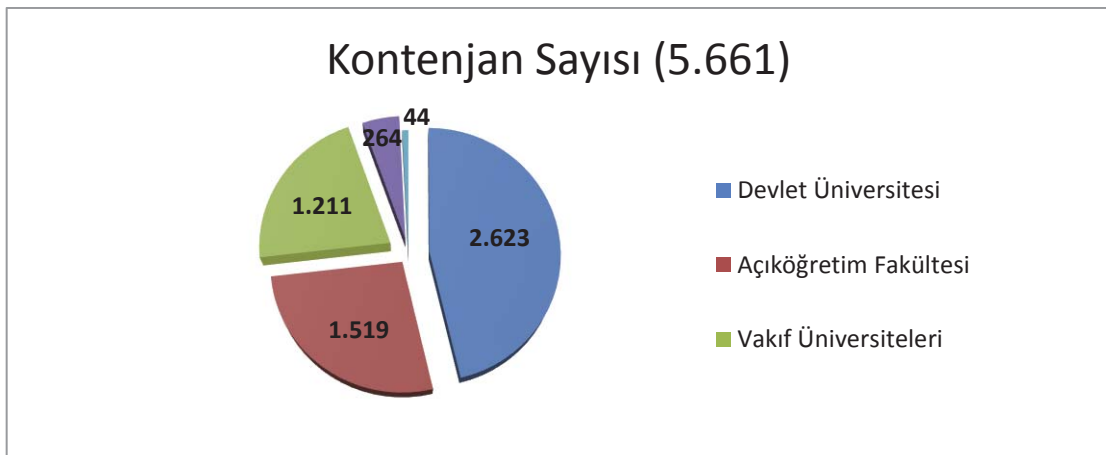
puan türünden 27 kişilik kontenjan ayrılarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi bünyesinde bulunan Mengen Meslek Yüksekokulu'nda verilmeye başlanmıştır. Ayrıca aynı yıl yine Kocaeli Üniversitesi Derbent Meslek Yüksekokulunda da 33 kişilik kontenjanlı "Yemek Pişirme Teknikleri" programı da mutfak eğitime yönelik öğretime başlamış ve 1999-2000 yılında programın ismi "Mutfak Yönetimi" olarak değiştirilmiştir (ÖSYM, 1998).

Türkiye'de önlisans düzeyinde mutfak eğitimi veren, 28'i devlet, 14'ü vakıf üniversitesi ve 4'ü vakıf meslek yüksekokulu bünyesinde 46 farklı üniversitede bulunan meslek yüksekokullarında toplam 55 adet açılılık programı bulunmaktadır. Bu programların aynı zamanda 29'unda ise ikinci öğretim uygulanmaktadır. Programın 2016 öğretim yılı için öngörülen kontenjanı 5 bin 661'dir. Önlisans düzeyinde açıköğretim açılılık programı ise sadece Anadolu Üniversitesi bünyesinde bulunmakta olup, kontenjan sayısı bin 519'dur. Uzaktan eğitim önlisans düzeyinde açılılık eğitimi yine sadece vakıf meslek yüksekokulu olan İstanbul merkezli Plato Meslek Yüksekokulunda 44 kontenjan ile iki farklı ilde (Bursa ve Adana) öğrenci kabul etmektedir.

Açılılık önlisans programı, turizm endüstrisinde mutfak, servis ve yönetimi alanında ihtiyaç duyulan gerekli bilgi ve becerilere sahip, yenilikleri takip edebilecek, iletişim becerileri yüksek özellikleri olan insan kaynağını yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu programda genel olarak işletme, turizm, iletişim ve mesleki gelişime yönelik dersler verilmektedir. Bu programdan 120 AKTS kredilik ders alıp, bütün derslerini başarı ile tamamlayan (FF, YZ, DZ notu olmayan), genel not ortalaması (GNO) en az 2,00 olan, diğer yükümlülükleri yerine getiren öğrenciler mezun olabilirler ve "Açıköğretim Fakültesi Açılılık Önlisans Programı Diploması" alırlar (Anadolu Üniversitesi, 2016).

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

Grafik 1. 2016-2017 Öğretim Yılı Yükseköğretim Önlisans Düzeyinde Mutfak Eğitimi Öğrenci Kontenjanları Dağılımı



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

Grafikte de görüldüğü gibi Türkiye'de yükseköğretim önlisans düzeyinde 5 bin 661 olan mutfak eğitimi kontenjanlarının, % 46'sını devlet üniversiteleri, yaklaşık %27'sini Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, % 22'sini vakıf üniversiteleri, % 4'ünü vakıf meslek yüksekokulları ve % 1'lik kısmını da uzaktan eğitim veren Plato Meslek Yüksekokulu karşılamaktadır. Bu kurumlardan mezun olarak endüstriye katılacak olan adaylar mutfaklardaki eğitim seviyelerini yukarılara taşıyacaklardır.

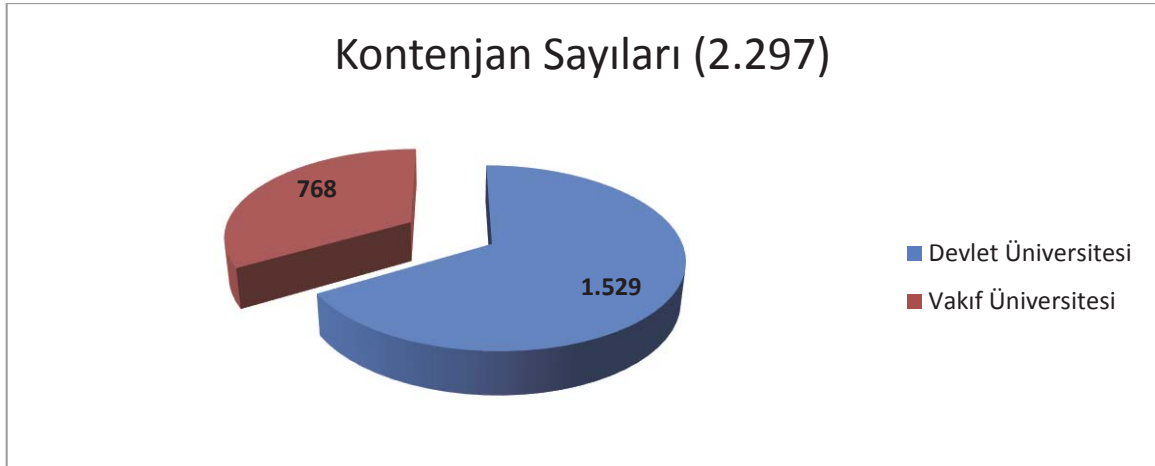
Türkiye’de Lisans Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi

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

Turizm endüstrisine yönelik olarak Türkiye’nin ilk dört yıllık lisans eğitimi veren aşçılık okulu, 2003 yılında Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi çatısı altında Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü olarak açılmıştır. Türkiye’de yeni bir kavram olan gastronomi, yemek pişirme ve aşçılığın ötesinde; yemek malzemesinin seçimi, yemeğin hazırlanması ve sunumunu kapsayan içinde sanatın da yer aldığı, kültür ve yemek arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı bir disiplindir (<http://gsf.maltepe.edu.tr/gastronomi> Erişim: 28.07.2016).

Gastronomi sadece bir meslek olarak değil bir “sanat” olarak da adlandırılmaktadır; gastronomi ve yeme-içme uzmanları hem güzel yemekler, tatlar hazırlamakta hem de keyifli ve estetik bir sunumla bir yaşam deneyimi sunmaktadırlar. “Gastronomi ve Mutfak Sanatları” bölümü; yeme-içme sektörünün, her biriminde hizmet verebilecek bilgi, beceri ve yeteneklerle donatılmış, etik değerlere bağlı, dünya ve özellikle de ülke gerçeklerinin farkında olan ve yaşam boyu öğrenmenin önemine inanmış, damak zevki olan iyi ve güzel yemek yapan uzman “Gastronomi Uzmanları”, “Şef Adayları” ve yiyecek-içecek kurumlarının işletmeciliğini yapacak “Yöneticiler” yetiştirmeyi amaçlamaktadır (<http://www.iku.edu.tr/7/1521/gastronomi-ve-mutfak-sanatları.html> Erişim: 28.07.2016).

Grafik 2. 2016-2017 Öğretim Yılı Yükseköğretim Lisans Düzeyinde Mutfak Eğitimi Öğrenci Kontenjanları Dağılımı



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

Grafikte de görüldüğü gibi Türkiye’de yükseköğretim lisans düzeyinde 2 bin 297 olan mutfak eğitimi kontenjanlarına, yaklaşık % 66’sını devlet üniversiteleri öğrenci kabul ederken geriye kalan 768 kişilik % 34’lük dilimde de vakıf üniversiteleri karşılık vermektedir.

Türkiye’de Lisansüstü Düzeyde Mutfak (Aşçılık) Eğitim

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

Şekil 1. 2016-2017 Öğretim Yılı Türkiye Geneline Bölgelere Göre Önlisans ve Lisans Düzeyinde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi Program Sayıları



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

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

Özel Aşçılık Kursları

Ülkemizde mutfak eğitimi aynı zamanda özel kuruluşlar tarafından da verilmektedir. Profesyonelce eğitim veren kuruluşların yanında amatör olarak da hizmet vermeye çalışan kuruluşlar bulunmaktadır. Ancak son yıllarda aşçılık alanına yönelik ciddi bir yönelim söz konusudur. Önümüzdeki yıllar bu kuruluşların yanına yenilerinin de eklenmesi kuvvetle muhtemeldir. Aşağıda bu kuruluşlara bazı örnekler verilmiştir.

a) Mutfak Sanatları Akademisi (MSA)

Mutfak Sanatları Akademisi (MSA), İstanbul’da kurulmuş olan ve Milli Eğitim Bakanlığı’nın onayladığı Profesyonel Aşçılık ve Pastacılık-Ekmekçilik alanında uluslararası diploma veren tek kurumdur. MSA farklı süre ve seviyelerde verilen eğitimleri geçerlilikleri yüksek olan City & Guilds, MEB, HACCP, CTH sertifika ve diplomaları ile belgelendirmektedir. Aşçılık alanı altında profesyonel aşçılık, uzun dönem profesyonel aşçılık, chef & owner profesyonel aşçılık, prochef, chef & owner profesyonel butik pastacılık, profesyonel butik pastacılık, profesyonel pasta ve ekmekçilik, uzun dönem profesyonel pasta ve ekmekçilik, chef & owner pasta ve ekmekçilik eğitim programları farklı düzeylerde verilmektedir.

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

b) Istanbul Culinary Institute

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

Chefschool Profesyonel Aşçılık Okulu'nda eğitimler; Chefschool Profesyonel Aşçılık Eğitimi, Kısa Temel Mutfak Eğitimi ve Pastacılık olmak üzere 3 alanda verilmektedir. Eğitimleri sonunda stajlarını başarı ile tamamlayan katılımcılar Profesyonel Aşçılık Eğitimi sertifikası, Institute of Culinary Education (ICE) onaylı dünya çapında geçerli profesyonel şef sertifikası almaya hak kazanırlar. Aynı zamanda bu sertifikalara ek olarak müfredatta bulunan şarap ve hijyen eğitimlerini başarıyla tamamlayan öğrenciler başarı belgelerini almaya da hak kazanırlar (www.chef-school.net Erişim: 06.08.2016).

c) İzmir Mutfak Sanatları Enstitüsü (İMSE)

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

d) EKS Mutfak Akademisi

2011 yılında, İstanbul Anadolu yakasında ülkemizin tanınmış aşçılarından olan Eyüp Kemal Sevinç tarafından profesyonel aşçılık okulu olarak kurulmuştur. Uzun dönem profesyonel eğitimlerin yanı sıra kısa süreli temel mutfak eğitimleri de verilmektedir. EKS, stajlı/stajsız Profesyonel Temel Aşçılık, stajlı/stajsız Profesyonel Temel Pastacılık ve Ekmekçilik, Yiyecek & İçecek İşletmeciliği, Chef Owner, Smart Chef (İleri seviye aşçılık), Smart Patisserie Chef (İleri seviye pastacılık), Bar ve Servis, İleri Seviye Yat ve Mutfak Personeli eğitimlerini profesyonel programlar olarak 8 ay süreli vermektedir. Eğitim sonunda sınavlarda başarılı olan adaylara sertifika verilmektedir. 18-35 yaş arası katılımcılara da yurt dışında (Amerika, Çin, İspanya, Tayland, vb) 18 aya kadar yiyecek ve içecek alanında maaşlı staj yapabileme imkanı sunmaktadır. Ayrıca akademi İtalya'da bulunan Italian Culinary Institute For Foreigners aracılığı ile yurtdışında eğitim fırsatı da verebilmektedir (www.eksmutfak.com.tr Erişim: 06.08.2016).

e) Uluslararası Servis & Lezzet Akademisi (USLA)

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

Bu kuruluşların dışında Dream Akademi, Gastro Akademi (Bursa), Chef's Table Mutfak Okulu, Murat Bozok's Kitchen, Kitchen Studio Academy, Chef's İstanbul gibi daha birçok kuruluştta profesyonel ve

amatör düzeylerde aşçılık eğitimi verilmektedir. Ayrıca 2013 yılından buyana Özyeğin Üniversitesi ile Le Cordon Blue ortaklaşa sertifika programlarına yönelik aşçılık eğitimi vermeye devam etmektedir.

Dünyada Mutfak (Aşçılık) Eğitimi

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

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

1.Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde Mutfak (Aşçılık) Eğitimi

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

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

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

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

The Culinary Institute of America (CIA)

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

Ayrıca Amerika’da Institute Of Culinary Education (ICE), The Art Institutes, Johnson & Wales University, French Culinary Institute başta olmak üzere birçok kurumda mutfak eğitimi verilmektedir.

2.Çin’de Mutfak (Aşçılık) Eğitimi

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

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

Özellikle 1978 yılından sonra Den Xiao-Ping öncülüğünde ekonomik reform ve açılım sağlayan Çin uluslararası turizm hareketlerinde de artış göstererek turizm eğitimine ivme kazandırmış ve hızla gelişim göstermiştir. Aynı yıl ilk ağırlama eğitim kurumu Jiangsu İl Turizm Okulu (Jiangsu Provincial Tourism School) kurulmuştur. Bir yıl sonra turizm ve otelcilik yükseköğrenim kurumu olarak Şangay Turizm Enstitüsü (The Shanghai Institute of Tourism) faaliyete geçmiştir. Günümüzde okullar, öğrenci sayısı, program çeşitliliği açısından ve turizm eğitimi açısından oldukça gelişmiştir. 1996 yılında 845 enstitü ve 204 bin 263 olan öğrenci sayısı, 2011 yılında 2 bin 208 enstitü ve 1 milyon 83 bin 335 öğrenci sayısına ulaşmıştır (Shen, Luo ve Lam, 2015).

Chinese Culinary Institute (CCI)

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

Ayrıca Çin’de birçok kurumda farklı düzeylerde mutfak eğitimi verilebilmektedir.

3.İtalya’da Mutfak (Aşçılık) Eğitimi

İtalya’da turizm eğitimi Çalışma Bakanlığına bağlı E.N.A.N.L.C. (Ente Nazionale Addestramento Lavatory Comercio) Ticaret İşleri Yetiştirme Milli Teşkilatı ile Devlet Otelcilik Personeli Mesleki Enstitüsü işbirliğiyle verilmektedir. Bu kuruluşlar katılım için en az ortaokul mezuniyetinin önkoşul olduğu “otel yönetimi ve sekreterliği-3 yıl süreli”, “otel önbüro yönetimi-1 yıl süreli”, “bar ve restoran hizmetleri-1yıl

sürelî”, “salon hizmetleri-1 yıl sürelî”, kat hizmetleri-1 yıl sürelî”, “sekreterlik-1 yıl sürelî” ve “otel mutfak hizmetleri-3 yıl sürelî” olmak üzere çeşitli bölümleri kapsayan kurslar düzenlemektedir. Bu kursları başarı ile tamamlayan bireyler İtalya’dan başka ENALC ile aralarında anlaşmaları bulunan İngiltere, İsviçre, Fransa, Lüksemburg ve Almanya gibi ülkelerde 6 ay süre ile ücretli staj yapabilmektedir (Demirkol ve Pelit, 2002).

Italian Culinary Institute (ICIF)

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

Ayrıca İtalya’da, ALMA La Scuola Internazionale di Cucina Italiana, Apicius Culinary Institute başta olmak üzere birçok kurumda mutfak eğitimi verilmektedir.

4.Fransa’da Mutfak (Aşçılık) Eğitimi

Fransa’da 6-16 yaşları arası eğitim zorunludur ve 3 aşamada gerçekleştirilir. 6-11 yaşlar arasında ilköğretim, 12-15 yaş arası ikinci basamak ortaöğretim ve 15-16 yaşlarda genel veya mesleki teknik lise eğitimi olarak zorunluluk gösterir. Mesleki eğitim ise; mesleki bir ortaöğretim kurumunda tam zamanlı olarak ya da mesleki bir eğitim merkezinde kayıtlı olup yarı zamanlı iş başında bulunarak çıraklık yapılarak verilmektedir. Eğitim sonunda öğrenciler, 200’ün üzerinde uzmanlık alanını kapsayan Mesleki Eğitim Sertifikası (CAP) veya birçok sektöre (inşaat, ağırlama, tarım, vb.) yönelik 70’e yakın çeşitli alanlarda verilen Mesleki Eğitim Bakaloryası (BEP) almaktadır. (https://cache.media.eduscol.education.fr/file/dossiers/61/8/formation_professionnelle_VA_151618.pdf Erişim: 19.11.2016).

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

Le Cordon Blue

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

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

KARİYER KAVRAMI ve DÖNEMLERİ

İnsanlar yaşamlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirdiğinden, iş onlar için hayati öneme sahip bir olgudur (Barutçugil, 2004, s.319). Meslek seçimi ise sadece ne iş yapılacağı ile değil aynı zamanda nasıl

bir yaşam sürüleceği ile de ilgilidir. Seçilen meslek, gelecekteki yaşam standardını ve sosyal yaşantıları belirleyici olabilmektedir (www.mbs.meb.gov.tr). Küresel rekabet ortamında bilim ve teknolojinin hızlı bir gelişim göstermesi yeni iş alanlarını ortaya çıkarmış ve bu alanlara yatırım yapan işletmeler de eğitilmiş, alanında yeterli ve uzman işgücü sıkıntısı yaşamaya başlamışlardır (Kozak, 2001, s.15). Dolayısıyla iş yaşamındaki değişim hızını yakalamak ve çağa ayak uydurabilmek, işletmelerin sahip oldukları en değerli hazineleri olan insan kaynağını en iyi şekilde yönetmekle ve çalışma yaşamında mutlu, tatmin olmuş bireyler yaratmakla mümkün olacak gibi gözükmektedir (Şimşek ve Öge, 2011). Yaşanan bu değişim ve gelişmelerle birlikte kişilerin bir meslek sahibi olarak çalışmalarının artan önemine bağlı olarak “kariyer” olgusu gün geçtikçe ivme kazanmaya devam etmektedir (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013). Yüksel (2003) kariyeri “bir kişinin iş yaşamında sahip olmak ve ulaşmak isteyeceği uzmanlık ve iş başarısı” olarak tanımlamaktadır (Yüksel, 2003, s.23). Anafarta (2001) ise kariyeri; “bir bireyin istediği yaşam tarzını sağlamaya çalışabilmesi için uzun dönemde elde ettiği veya edeceği eğitim, yetenek ve deneyimler birikimi” olarak tanımlamaktadır (Anafarta, 2001, s.3)

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

Toplum içinde mesleki tercihlerini doğru yapmış, başarılı ve mutlu bireyler oluşturmanın yolu, verilen eğitimi sektörün ihtiyaçlarına uygun hale getirmek ve bireylerin de yeteneklerine uygun işlere yönlendirilebilmesinden geçmektedir. Eğitim hayatı ise bireyin iş ve kariyer planlamasında belirleyici olabilmektedir (Morkoç ve Doğan, 2014). Fizyolojik ve duygusal ihtiyaçları karşılanmış birey, gelişim gösterdikçe kendini gerçekleştirme güdüsü ile kariyerinde yükselmek isteyecek ve bu yükselme ile işletmede daha fazla güç elde etme, prestij kazanma ve daha fazla gelir elde etme imkanı yakalayacaktır (Kozak, 2016: 142). İnsanların hayatında çocukluktan gençliğe, gençlikten yetişkinliğe, yetişkinlikten yaşlılığa olmak üzere çeşitli dönemler vardır. Bu dönemler genellikle kariyer dönemlerinde de olduğu gibi yaş aralığı ile ifade edilmektedir. Literatürde genel olarak kabul gören De Cenzo ve arkadaşlarının geliştirdiği beş başlık altında kariyer dönemlerini incelememiz mümkündür. Bunlar (Bingöl, 2006; Yılmaz ve Eroğlu, 2008; Bayraktaroglu, 2008; Özgen ve Yalçın, 2010; Ertürk, 2011; Güney, 2015; Budak, 2016):

Keşfetme-Arama (0-25 yaş): Okuldan işe başlayıncaya kadar geçen süre olarak kabul gören, genelde 20’li yaşların ortasında son bulan, bireyin kendini anlamaya çalıştığı, hangi işte başarılı olabileceğini araştırdığı ve okuldan ilk işe başlayıncaya kadar geçen dönem olarak ifade edilmektedir (Bayraktaroglu, 2008, s.148). Keşif aşamasında birey, anne ve babasının, öğretmenlerinin, arkadaşlarının görüş ve önerileri ile iletişim araçlarından ve çevresindeki işletmelerden ihtiyaç duyduğu bilgileri toplamaya çalışır. Kısaca, gelecekte kendisini geliştirebileceği, yeteneklerini rahatlıkla kullanabileceği, iyi bir gelir elde edebileceği, mutlu ve huzurlu olacağı mesleği seçmeye çalışır (Ertürk, 2011; Güney, 2015).

Kurma (26-35 yaş): Birey iş yaşamının içine girer ve işindeki fırsatları değerlendirmeye başlar. Eğer iş, bireyi tatmin etmez ve beklentilerini karşılamazsa sıkıntılar ortaya çıkabilir ve yeni arayışlar söz konusu olabilir ya da tam tersi işinden memnun olursa daha iyi konuma gelmek için çaba gösterir, ilerleyebilmek için değerlendirmelerde bulunabilir (Güney, 2015, s.148). Bu dönem birey için kısaca ilk işi bulma ve yerleşme, kendini geliştirme, bulunduğu pozisyonu koruma ve akranları tarafından kabul edilme süreçlerini kapsamaktadır (Bayraktaroglu, 2008, s.148).

Kariyer Ortası (36-50 yaş): Bireyin kariyerinde belli bir noktaya ulaştığı, deneyim ve bilgi sahibi olduğu, çıraklıktan ustalığa geçiş yaptığı bir dönem olarak ifade edilebilir (Bayraktaroglu, 2008, s.149). Artık birey mesleğinde saygın bir yere gelmiş, maddi ve manevi doyuma ulaşmış olabilir. Kariyer ve yaşam yönü ile ilgili tekrar gözden geçirme ve değerlendirme yapılabilir ancak genellikle birey ulaşılan noktayı korumak için çaba gösterir (Bingöl, 2006, s.291). Örneğin; otel işletmesinde çalışan bir birey 40 yaşında aşçıbaşı olarak görev yapıyorken 50 yaşında yiyecek ve içecek müdürü olmayı ya da genel müdür olmayı hedef koyabilir ve bu doğrultuda sürekli çalışmalarını sürdürebilir ya da bu unvan benim için yeterlidir

diyerek çalışma yaşamına devam edebilir belki de imkanı var ise kendi işletmesini kurarak çalışan statüsünden çıkıp işyeri sahibi unvanı alabilir.

Kariyer Sonu (51-65 yaş): Bazı bireylerin çalışma yaşamlarının en üst düzeyine ulaşabildiği bu dönemde birey kazandığı bilgi ve tecrübeleri ile artık öğretici konumdadır ve çevresinden de bu konumu ile saygı görür. Yükselme eğilimi gösterenlerin oranı oldukça düşüktür, bireyin kariyeri durgunluk sürecine girer, iş yaşamına olan ilgisi azalır ve gerileme süreci başlar (Bayraktaroğlu, 2008, s.150). Olgunluk dönemi olarak da adlandırılan bu aşamada bireylerin iş ve gelecek ile ilgili beklentileri olmayabilir ve dikkatleri bu dönemde daha çok sağlıklarına ve bazı hobilerine yönelme gösterir (Güney, 2015, s.149; Ertürk, 2011, s.213).

Azalma-Emeklilik (66-75 yaş): Bu dönemde artık emeklilik için planlamalar yapılır çünkü artık bireyin gücü, sorumlulukları ve kariyeri azalma gösterir. Bu zamana kadar birey kazandığı bilgi, birikim ve deneyimleri kendisinden görevi devralacak kişi/kişilere ya da yeni yetişen genç çalışanlara aktararak bir bakıma danışmanlık görevi yapabilir, onların eğitimlerine katkıda bulunabilir (Bayraktaroğlu, 2008, s.150). Bireyin manevi olarak da doyum yaşaması söz konusudur.

KARİYER HEDEFİ

Bireyler elde etmek istedikleri, mevki veya konum, saygınlık, başarı gibi amaçlar için bir kariyer planı yaparak meslek tercihinde bulunurlar. Bu tercih hem kamu da hem de özel sektör de ilerleyebilen bir süreçtir (Uçkun, Uçkun ve Üzüm, 2015). Bireyin kariyerinin bir parçasına ulaşmak için çabaladığı gelecekteki pozisyonlar kariyer hedeflerini oluşturur ve bu hedefler bireyin başkasının kariyeri ile kendi kariyerini kıyaslamasına, değerlendirmelerde bulunmasına yardımcı olur (Anafarta ve Özgenlik, 2001).

İki türlü kariyer hedefi bulunmaktadır. Bunlar performans hedefleri ve içerik tercihine ait hedeflerdir. Bireyi belirli bir alanda, kariyer basamaklarını takip etme gibi tercih ettikleri eğitim ve mesleki seçenekleri konusunda motive eden hedefler içerik tercihine ait hedefleri oluştururken, kişilerin seçtikleri alanda başarılı olup olmadıklarıyla ilgilenen hedefler ise performans hedefleridir (Lu ve Adler, 2009). Kariyer hedefi; kişilerin kariyerlerinde olmak istedikleri yer, ulaşmak istedikleri nokta olarak ifade edilebilir.

Otel işletmelerinde mutfak başta olmak üzere diğer bölümlerde çalışan bireylerin de kariyer hedefleri bulunmaktadır ve iş yaşamı boyunca bireyin beklentilerinin karşılanması ve kariyer hedefine ulaşması gerek işletmeler gerekse çalışanlar açısından önem arz etmektedir. Çünkü günümüzün başarılı çalışanları ve yöneticileri, kariyer hedeflerini, bu hedeflere ulaşmayı sağlayacak planları ve hatta kariyerlerinin tamamını önceden belirleyebilen insanlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Okakin ve Şakar, 2011: 253).

Kariyer Hedeflerini (Seçimini) Etkileyen Faktörler

Kariyer kavramı herkes için aynı anlamı çağrıştırmadığı gibi kariyer hedeflerinin seçimi de farklılık gösterebilmektedir. Birey kişisel kariyer hedef ya da hedeflerini bulunduğu mevcut konum ve koşullara bağlı olarak değerlendirmelerde bulunarak oluşturmaya çalışır. Bu noktada sosyal çevre, bireysel özellikler, vb. birçok faktör kariyer hedefleri üzerinde etkili olabilmektedir. Diğer bir ifade ile bireylerin kariyer hedeflerini belirlemeleri hayat koşulları ve yaşam felsefeleriyle de yakından ilgilidir. Bir çalışan için büyük öneme sahip olabilecek bir hedef bir başka çalışan için bir anlam ifade etmeyebilir (Çiftçi, 2010, s.139-140). Dolayısıyla birey kariyer hedeflerini belirlerken birçok faktörün etkisi altındadır ve seçtiği meslek ya da hedeflere ulaşmak için ilerleyeceği kariyer süreci içerisinde bu faktörlerden çeşitli düzeylerde etkilenmektedir (Aksu ve Temeloğlu, 2015). Bireylerin kariyer hedeflerini oluştururken etkisi altında kaldıkları unsurlar iki ana başlık altında toplanabilir (Çiftçi, 2010; Aksu ve Temeloğlu, 2015; Bayraktaroğlu, 2008; Şimşek ve Öge, 2011).

1. Çevresel (Sosyal) Faktörler

Çalışanın sosyal geçmişi, kariyer seçimini etkileyen temel unsurların ilkidir. (Çiftçi, 2010, s.141). Sosyal geçmiş, aile, çevre, eğitim, sosyo-ekonomik olgular vb. öğelerden oluşan geniş bir alanı kapsamaktadır. Bu öğeler zaman içinde bireyi kariyer süreci ile ilgili kararlarında etkileyerek yönlendirir (Şimşek ve Öge, 2011). Birey içinde doğduğu ve gelişim gösterdiği sosyal sınıfın bir ürünü olarak hareket eder. Meslek edinmek için alınan formal veya informal eğitimler oldukça önem arz etmektedir, ailenin sağladığı sosyal ve ekonomik imkanlar alınacak eğitimin süresi ve niteliği üzerinde etkili olabilmektedir.

2. Kişisel (Psikolojik) Faktörler

Bireyin kariyer seçimini etkileyen diğer unsur ise kişisel faktörlerdir. Bu unsurlar bireyin, inançları, tutumları, beklentileri ve kişilik yapıları ile yakından ilişkilidir. Zaman içerisinde birey yaşadığı toplumun, kendi gözlem ve tecrübelerinin etkisi ile değişik kariyer imkanları hakkında çeşitli değer yargılarına sahip olacaktır. Çevresindeki aile bireyleri, akraba ve öğretmenleri bireyin değerlerini şekillendirmeye başlar. Bu arada bireyin kişisel özellikleri, zeka düzeyi, özel yetenekleri de bu şekillenmede mutlak tesir edecektir. Farklı ihtiyaç, arzu ve amaçları olan bireyler beklenti noktasında da farklılık göstermektedir. Kariyer hedefi belirlerken kimi birey kendisine yüksek kazanç getirecek mesleklere yönelirken kimi birey ise toplumda statü kazanmış, saygınlığı olan mesleklere yönelmekte ve bu doğrultuda hedefler belirlemektedir. İşte bu farklı beklentiler de kariyere yönelik hedefleri etkileyebilmektedir. Bireyin tatmin olma kolaylığı, sorumluluk almaktan çekinmesi, yeterince hırslı olmayışı, kendine güveni vb. gibi özellikler de kişilik yapısının bir göstergesidir ve kariyer seçiminde etkili olmaktadır (Çiftçi, 2010; Aksu ve Temeloğlu, 2015).

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

Otel işletmelerinde mutfak başta olmak üzere diğer bölümlerde çalışan bireylerin de kariyer hedefleri bulunmaktadır ve iş yaşamı boyunca bireyin beklentilerinin karşılanması ve kariyer hedefine ulaşması gerek işletmeler gerekse çalışanlar açısından önem arz etmektedir.

YÖNTEM

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

Dolayısıyla ana akım olarak kış turizmi ile ön planda olan ve kış turizminde Türkiye'nin vitrini olacak bölgenin otel işletmelerinde istihdam edilen mutfak çalışanlarının eğitim ve kariyer açısından durumlarının tespiti, turizm endüstrisine, eğitim kurumlarına ve işletmelere fikir sağlayıp yol gösterici olacağı düşünülmektedir. 2023 yılı için Türkiye turizminde hedefler belirlenmiştir ancak bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde eğitim seviyesi yüksek, bilgili, yetenekli, deneyimli ve kısaca nitelikli çalışan en etkili faktörlerdendir. Eksikliklerin de görülebilmesi mümkün olduğundan çalışmanın önemini bir kat daha arttırmaktadır.

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

kendilerini nerede görmek istediklerine” yönelik çoktan seçmeli bir soru sorulmuştur.Böylece ankette toplam 50 adet soru çalışanlara yöneltilmiştir.

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

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

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

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

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

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Tablo.1 Kış Koridoru Otel Mutfakları Profesyonellerinin Demografik Özellikleri

Cinsiyet			Medeni Durum		
	Sayı	%		Sayı	%
Erkek	162	92,6	Evli	106	60,6
Kadın	13	7,4	Bekar	69	39,4
Toplam	175	100,0	Toplam	175	100,0
Yaş aralığı			Unvan/Görev Dağılımları		
	Sayı	%		Sayı	%
20 yaş ve altı	15	8,6	Aşçıbaşı	23	13,1
21-30 yaş arası	73	41,7	Aşçıbaşı yardımcısı	23	13,1
31-40 yaş arası	51	29,1	Kısım şefi	39	22,3
41-50 yaş arası	27	15,4	Aşçı	58	33,1
51 yaş ve üzeri	9	5,1	Komi	32	18,3
Toplam	175	100,0	Toplam	175	100,0
Yabancı Dil Bilgisi			Eğitim Durumu		
	Sayı	%		Sayı	%
Bilmiyorum	102	58,3	Okur-Yazar	6	3,4
İngilizce	46	26,3	İlkokul	24	13,7
Almanca	7	4,0	Ortaokul	56	32,0
Fransızca	1	,6	Lise	66	37,7

Rusça	15	8,6	Önlisans	13	7,4
Diğer	4	2,3	Lisans	10	5,7
Toplam	175	100,0	Toplam	175	100,0
Mesleki Aşçılık Eğitim Durumu			Gelir Düzeyi		
	Sayı	%	1400 ve altı gelir	35	20,0
Eğitim Almadım	76	43,4	1401-2000 aralığı	73	41,7
TUREM	10	5,7	2001-3000 aralığı	55	31,4
Çıraklık Eğitim Merkezi	59	33,7	3001-4000 aralığı	7	4,0
Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	15	8,6	4001-5000 aralığı	3	1,7
Aşçılık Önlisans	10	5,7	5001 ve üzeri gelir	2	1,1
Gastronomi Lisans	4	2,3	Toplam	175	100,0
Yurtdışı	1	,6			
Toplam	175	100,0	Mesleki Deneyim		
İşletme Sınıfı				Sayı	%
	Sayı	%	1 yıldan az	20	11,4
*****	74	42,3	1-4 yıl arası	39	22,3
****	45	31,4	5-10 yıl arası	66	37,7
***	45	25,7	11-20 yıl arası	36	20,6
**	1	,6	21 yıl ve üzeri	14	8,0
Toplam	175	100,0	Toplam	175	100,0

2023 Türkiye Turizm Strateji Belgesi'nde Kış Koridoru olarak belirtilen bölgede bulunan, Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı olarak hizmet veren otel işletmelerinin mutfaklarında görev yapan çalışanlar geçerli olarak 175 anket cevaplandırılmıştır. Çalışanların %92,6'sı (162 kişi) erkek iken %7,4'ü (13 kişi) kadın mutfak çalışanıdır. Dolayısıyla ev mutfaklarında kadınların ön planda olmasına karşın endüstriyel mutfaklarda erkek mutfak çalışan sayısının kadın çalışanlara oranla oldukça fazla olduğu araştırmamızda da bulunmuştur. Bunun sebebi erkeklerin daha güçlü olabilmeleri, uzun süre ayakta kalabilmeleri, uzun ve yorucu çalışma saatlerine karşı daha dayanıklı olabilmeleri vb. olabilir.

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfaklarında çalışanlarının yaşlarına bakıldığında %41,7'si (73 kişi) 21-30 yaş aralığındadır. Genel olarak yaş aralığına bakıldığında %70,8 gibi bir oranla çoğunluğunu oluşturan 21-40 yaş aralığındaki mutfak çalışanlarının oldukları söylenebilir. Diğer bir ifadeyle otel mutfaklarında 21-40 yaş aralığında genç çalışanlar istihdam edilmektedir.

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfak çalışanlarının medeni durumlarına bakıldığında %60,6'sı (106 kişi) evli olup %39,4'ü (69 kişi) ise bekarıdır. Otel işletmesi mutfak çalışanlarının yarısından çoğunun evli olduğu görülmektedir.

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfaklarında çalışanların görev dağılımları ise şu şekilde tespit edilmiştir. Aşçı unvanı ile görev yapanların oranı %33,1 (58 kişi) ile en yüksek yüzdeye sahiptir. İkinci olarak kısım şefleri %22,3 (39 kişi) oran ile gelirken, komilerin oranı ise %18,3 (32 kişi) olarak

belirlenmiştir. Aşçıbaşı ve yardımcıları ise %13,1'er (23'er kişi) oran ile tespit edilmiştir. Orta ve alt pozisyonların oranı tahmin edilebileceği gibi %73,7 (129 kişi) olarak bulunmuş olup oran yüksektir ve Kış Koridor otel mutfaklarını yöneten ayrıca mutfaklarda söz sahibi olan aşçıbaşı ve yardımcıları da %26,2 (46 kişi) olarak bulunmuştur. Çalışmaya katılım gösteren mutfak çalışanları orta ve alt kademe ağırlıklı aşçı, kısım şefi ve komi pozisyonunda olanlardır. Dolayısıyla bu durum mutfak bölümü birimlerinde belirtilen unvanlarda çalışan sayısının fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

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

Mutfak çalışanlarının %58,3 (102 kişi) gibi bir oranla diğer bir ifadeyle yarısından çoğu herhangi bir yabancı dil bilgisine sahip değildir. İngilizce bilenlerin oranı %26,3 (46 kişi) iken Rusça bilenlerin oranı %8,6 (15 kişi) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların seçeneklerde olmayan yabancı dillerden bilgileri olabileceği varsayılarak diğer seçeneği boş bırakılmış doldurmaları istenmiştir. Mutfak çalışanlarından %1,7'si (3 kişi) Arapça, %0,6'sı (1 kişi) ise Farsça bilmektedir. Dolayısıyla geçmişte yapılan araştırmalarla birlikte bizim çalışmamız da göstermektedir ki mutfak çalışanlarının önemli sorunlarından birisi yabancı dil bilmemeleridir.

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfak çalışanlarının mesleki eğitim durumuna baktığımızda, mutfak alanında mesleki eğitim almayan mutfak çalışanları oranı %43,4 (76 kişi) ile dikkat çekicidir. Çıracılık eğitim merkezinde yada güncel ismi mesleki eğitim merkezinde mutfak eğitimi alan katılımcı oranı ise %33,7 (59 kişi) olarak tespit edilmiştir. Özellikle 2000'li yıllardan sonra daha önem verilen ve sayılarında artış gösteren aşçılık eğitime yönelik programların gerek önlisans gerek lisans düzeyinde bölgede tam anlamıyla etkili olmadığı söylenebileceği gibi bu tür programlardan mezun olanların başka alanlara yöneldikleri de söylenebilir.

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

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

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

Tablo.2 Cinsiyete Göre Unvan/Görev Çapraz Dağılımı Tablosu

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

Tablo 2 'de mutfak profesyonellerinin cinsiyetlerine göre unvan/görev dağılımları gösterilmektedir. Kış Koridoru'nda yer alan otel işletmeleri mutfaklarında görev yapan çalışanların %33,1'i (58 kişi) aşçı olarak çalışmaktadır. Aşçı olarak görev yapan toplam kadın mutfak çalışanlarının içindeki oran %38,5 (5 kişi) iken erkek aşçıların oranı ise %32,7 (53 kişi) çalışandır.

Tablonun geneli değerlendirildiğinde, erkek mutfak çalışan sayısı kadın mutfak çalışan sayısından oldukça fazladır ve ister kadın ister erkek olsun mutfak çalışanlarının aşçı unvanında yoğunlaştığı söylenebilir. Kadın çalışanlar çoğunlukla orta ve alt mutfak kademelerinde istihdam edilmektedir. Ayrıca sayısı yeterli olmasa da 1 er tane kadın aşçıbaşı ve aşçıbaşı yardımcılarının bölgede çalışıyor olması zorlu mutfak çalışma koşullarında kadın mutfak çalışanlarının da iyi bir kariyere sahip olabileceğini göstermektedir ve bu durum sevindirici olmakla birlikte kadın mutfak çalışanları için kariyer hedefi belirlemede örnek teşkil edebilir.

Tablo.3 Eğitim Durumuna Göre Unvan/Görev Çapraz Dağılımı Tablosu

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

Kış Koridoru otel işletmeleri mutfaklarında istihdam edilen mutfak çalışanlarının eğitim durumlarına göre görev dağılımını gösteren tablo 3'e baktığımızda, okur-yazar çalışanlar içinde komilerin

oranı %66,7 (4 kişi) iken aşçıların oranı %33,3 (2 kişi) olarak tespit edilmiştir. Sadece okur-yazar olan kısım şefi, aşçıbaşı yardımcısı ve aşçıbaşı ise bulunmamaktadır.

Tablonun geneline bakıldığında ise kış koridoru otel işletmeleri mutfak çalışanları aşçıbaşılarının çoğunluğu lise ve ortaokul; aşçıbaşı yardımcılarının çoğu lise ve ortaokul; kısım şeflerinin çoğu lise ve ortaokul; aşçıların çoğu ortaokul ve lise; komilerin ise çoğunluğu lise ve ortaokul mezunlardır. Özellikle aşçı olarak görev yapan mutfak çalışanlarının diğer çalışanlara göre daha düşük eğitim seviyesine sahip oldukları söylenebilir. Mutfak çalışanlarının genel eğitim seviyelerinin ortaöğretim düzeyinde olduğunu rahatlıkla ifade edebiliriz.

Tablo.4 Eğitim Durumu ve İşten Duyulan Memnuniyet Değişkenleri Çapraz Tablosu

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

Eğitim durumu ve işten duyulan memnuniyet değişkenlerinin birbirleri arasındaki yüzdesel ve sayısal dağılımlarını gösteren Tablo 4 incelendiğinde, okur-yazar çalışanlar içinde işinden memnuniyet

duyduğunu ifade edenlerin oranı %66,7 (4 kişi) iken, işinden memnuniyet duyan toplam çalışanların içinde okur-yazar olanların oranı %2,9 olarak ortaya çıkmıştır. İşinden kısmen memnuniyet duyduğunu söyleyenler ile memnun olmadıklarını aktaranlar %16,7'er (1'er kişi) dağılımla tabloda yer almaktadır. İlkokul mezunlarının %79,2'si (19 kişi) işten memnun olduğunu ifade ederken, yalnızca 1 kişi işinden memnun olmadığını belirtmektedir.

Tablonun geneline bakıldığında, önlisans ve lisans mezunu olanların içinde işten duyulan memnuniyet sorusuna hayır yanıtı verenlerin bulunmuyor olması, araştırmanın gerekçeleriyle örtüşmektedir. Formel eğitim düzeyi arttıkça, profesyonellik anlayışındaki olumlu gelişmelere koşut olarak, işten duyulan memnuniyet düzeyi artış göstermektedir. Buradan hareketle kariyer hedeflerine eğitim yoluyla ulaşılmasının, gelecekte genel memnuniyette yükselme doğuracağı ve sevilen/istenilen işin yapılmasıyla birlikte verimliliğin artmasına katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılabilir.

Tablo.5 Görev ve Tekrar Şansım Olsa Aynı Mesleği Seçerdim Değişkenleri Çapraz Tablosu

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

Tekrar şansım olsa aynı mesleği seçerdim diyenlerin şu anda çalıştıkları görevlere göre birbirleri arasındaki yüzdesel ve sayısal dağılımları gösteren tablo 5 incelendiğinde, aşçıbaşının tekrar şansım olsa aynı mesleği seçerdim deme oranı %82,6 (19 kişi), kısmen aynı mesleği seçerdim diyenlerin oranı %17,4 (4 kişi) iken hayır aynı mesleği seçmezdim diyen aşçıbaşı bulunmamaktadır. Buna göre, aşçıbaşının yaptığı görev ve buldukları pozisyonlardan memnuniyet duydukları ve tekrar aynı görevde çalışma isteğinde oldukları söylenebilir. Aşçıbaşı yardımcılarının tekrar şansım olsa aynı mesleği seçerdim diyenlerin oranı %91,3'tür (21 kişi) ve bu oran tablo genelinde görev dağılımı içinde en yüksek orana sahip olmakla birlikte kısmen aynı mesleği seçerdim diyenlerin oranı %8,2'dir (2 kişi). Tıpkı aşçıbaşılarında olduğu gibi aynı mesleği seçmezdim diyen aşçıbaşı yardımcısı da bulunmamaktadır. Dolayısıyla aşçıbaşı yardımcıları da buldukları pozisyonlardan memnuniyet duydukları, tekrar aynı

görevde çalışma isteğinde oldukları ve mutfak bölümünün tamamından sorumlu olan aşçıbaşı unvanını elde edebilme hedeflerine çok yaklaştıkları için daha istekli oldukları söylenebilir.

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

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

Tablo.6 Eğitim Durumu ve Gelecekte Bireylerin Kendilerini Nerede Görmek İstedikleri Değişkenleri Çapraz Tablosu

			Gelecekte Kendinizi Nerede Görmek İstiyorsunuz?						
			Kısım Şefi	Aşçıbaşı	Yiy.İç. Müd.	Genel Müdür	Unv. Memnun	Diğer	
Eğitim Durumu	Okur-Yazar	Sayı	2	2	0	1	1	0	6
		Eğitim Durumu içinde	33,3%	33,3%	0,0%	16,7%	16,7%	0,0%	100,0%
		Gelecekte nerede?	12,5%	2,7%	0,0%	3,6%	4,5%	0,0%	3,4%
	İlkokul	Sayı	2	11	2	2	6	1	24
		Eğitim Durumu içinde	8,3%	45,8%	8,3%	8,3%	25,0%	4,2%	100,0%
		Gelecekte nerede?	12,5%	14,7%	7,1%	7,1%	27,3%	16,7%	13,7%
	Ortaokul	Sayı	8	27	5	6	8	2	56
		Eğitim Durumu içinde	14,3%	48,2%	8,9%	10,7%	14,3%	3,6%	100,0%
		Gelecekte nerede?	50,0%	36,0%	17,9%	21,4%	36,4%	33,3%	32,0%
	Lise	Sayı	3	26	17	13	6	1	66
		Eğitim Durumu içinde	4,5%	39,4%	25,8%	19,7%	9,1%	1,5%	100,0%
		Gelecekte nerede?	18,8%	34,7%	60,7%	46,4%	27,3%	16,7%	37,7%
	Önlisans	Sayı	0	6	3	2	1	1	13
		Eğitim Durumu içinde	0,0%	46,2%	23,1%	15,4%	7,7%	7,7%	100,0%
		Gelecekte nerede?	0,0%	8,0%	10,7%	7,1%	4,5%	16,7%	7,4%
	Lisans	Sayı	1	3	1	4	0	1	10
		Eğitim Durumu içinde	10,0%	30,0%	10,0%	40,0%	0,0%	10,0%	100,0%
		Gelecekte nerede?	6,3%	4%	3,6%	14,3%	0,0%	16,7%	5,7%
Toplam	Sayı	16	75	28	28	22	6	175	
	Eğitim Durumu içinde	9,1%	42,9%	16,0%	16,0%	12,6%	3,4%	100,0%	
	Gelecekte nerede?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 6'da eğitim durumu ve gelecekte bireylerin kendilerini nerede görmek istedikleri değişkenlerinin birbirleri arasındaki yüzdesel ve sayısal dağılımlar gösterilmektedir. Okur-yazar çalışanlar içinde kendilerine kısım şefi veya aşçıbaşı pozisyonuna gelme hedefi koyanların oranı %33,3'er (2'şer kişi) iken, kısım şefliği hedefi bulunan toplam çalışanların içinde okur-yazar olanların oranı %12,5, aşçıbaşı unvanını hedefleyen toplam çalışanlar içindeki okur-yazar oranı da %2,7 olarak ortaya çıkmıştır. Lisans mezunu mutfak profesyonelleri ise %40,0 (4 kişi) oranla gelecekte en çok genel müdürlüğü hedeflemektedir.

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

Tablo.7 Farklı Düzeylerde Alınan Aşçılık Eğitimi ve Gelecekte Bireylerin Kendilerini Nerede Görmek İstedikleri Değişkenleri Çapraz Tablosu

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

	Lisans	Aşçılık eğitimi içinde	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	25,0%	100,0%
		Gelecekte nerede?	0,0%	1,3%	3,6%	3,7%	0,0%	16,7%	2,3%
	Yurtdışı	Sayı	0	0	0	0	1	0	1
		Aşçılık eğitimi içinde	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		Gelecekte nerede?	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	
Toplam	Sayı	16	75	28	27	23	6	175	
	Aşçılık eğitimi içinde	9,1%	42,9%	16,0%	16,0%	12,6%	3,4%	100,0%	
	Gelecekte nerede?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Farklı düzeylerde aşçılık eğitimi alan ya da hiçbir aşçılık eğitimi almayan mutfak çalışanlarının gelecekte kendilerini nerede görmek istedikleri değişkenlerinin birbirleri arasındaki yüzdesel ve sayısal dağılımlar tablo 7’de incelendiğinde, hiçbir mutfak eğitimi almayıp gelecekte aşçıbaşılığı hedefleyen çalışan oranı %44,7’dir (34 kişi) ve tüm çalışanların içinde gelecekte aşçıbaşılığı hedeflediği halde herhangi bir mutfak eğitimi almayanların oranı %45,3 olarak ortaya çıkmıştır. Kısım şefi olmayı hedefleyen tüm çalışanlar içinde mutfak eğitimi almamış olanların oranı %81,3 (13 kişi) olarak bulunmuştur. Çıracılık Eğitim Merkezi’nde mutfak eğitimi alan çalışanların hemen hemen yarısı %49,2 (29 kişi) oranla gelecekte aşçıbaşı unvanını hedeflemektedir. Ancak unvanından memnun olan Çıracılık Eğitim Merkezinde mutfak eğitimi almış olanların oranı da %43,5 (10 kişi) olarak tespit edilmiştir.

Zengin, Şen ve Taşar (2011) Marmara Bölgesinde lisans düzeyinde turizm eğitimi alan 543 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdikleri araştırmalarında, öğrencilerin büyük bir kısmı (%57,8) gelecekte kariyerlerinin en üst noktasında kendilerini genel müdür pozisyonunda görmek istediklerini belirtmişlerdir. Araştırmamızda da formel eğitim almış olan mutfak çalışanlarının hiçbiri unvanından memnunum seçeneğini işaretlememişlerdir. Bu sonuç bireylerin henüz kariyer hedeflerine ulaşamadıklarından veya mutfak organizasyon şemasında başlangıç ya da orta düzey pozisyonlarda olmaları sebebiyle daha ileri düzeydeki iyi pozisyonları hedeflediklerinden kaynaklanabilir. Dolayısıyla bireyin eğitim seviyesi ve alınan mesleki eğitimin şekli belirlenen kariyer hedeflerinde etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada toplanan verinin parametrik istatistik şartlarını, baskınlık, şişkinlik ve normal dağılım yeterlilikleri sağlamamasına rağmen, veri toplama tekniği içinde ölçek olarak araştırmaya dâhil edilen “Likert Tipi Ölçeğin” veri azaltmaya (data reduction) uygun olup olmadığı, faktör analizinin ilk şartı olan “Kaiser-Meyer Olkin Örneklem Yeterlilik Testiyle” sınanmıştır. Bunun sonucunda, “Kış Koridoru otel mutfak çalışanları eğitim seviyelerinin ve kariyer hedeflerinin ölçülmesi” amaçlanan ölçeğin Barlet testi ki-kare değeri 1858,760 örneklem uygunluk değeri ise 0,917 olarak faktör analizine uygun olarak değerlendirilmiştir (Tablo 8).

Faktör analizi, Üzümcü, Alyakut ve Günsel (2015)’in de belirttiği üzere “aynı yapıyı ölçen çok sayıda değişkenden, az sayıda tanımlanabilir anlamlı değişkeni keşfetmeye yönelik, çok değişkenli bir istatistikî araçtır.” Faktör analizi sonuçlarına göre, 18 ifadenin 3 faktör altında -mutfak inovasyon ve yönetim becerileri, temel mutfak bilgisi, mutfak tutumu- toplandığı Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo.8 KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları

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

Tablo.9 Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

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

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

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

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

Her bir faktörün güvenilirlik değeri, özdeğer ve açıkladığı varyans ile yüklenme değeri Tablo 10'da ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo.10 Kış Koridoru Otel İşletmeleri Mutfak Çalışanları Faktör Analizleri Sonuçları

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

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

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

Faktör 2 (Temel Mutfak Bilgisi): Toplam varyansın yaklaşık %10'unu açıklayan bu faktör temel mutfak bilgisine yönelik 6 maddeden oluşmaktadır. Temel mutfak bilgisi faktörü Kış Koridoru otel

işletmeleri mutfak profesyonellerinin temel mutfak bilgilerine yöneliktir. Buna göre menü türleri, çeşitli yemek kültürleri ve yemeklerin hazırlanma aşamaları ile yiyeceklerin ilke ve özellikleri hakkında bilgi sahibi olduklarını göstermektedir.

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

SONUÇ ve TARTIŞMA

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

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

Kış Koridoru bölgesi Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı olarak hizmet veren otel işletmelerinde 175 mutfak profesyoneline ulaşılmıştır. Bu profesyonellerin, tamamına yakını erkek, yarısından çoğu evli ve genç yaşlardadır.

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

Kış Koridoru otelleri 175 mutfak çalışanının %69,7 oranla çoğunluğunun ortaöğretim mezunu olduğu tespit edilmiştir. Mesleki eğitim oranlarına bakıldığında ise; mutfaklarda istihdam edilenlerin yarıya yakını %43,4 oranla herhangi bir mesleki eğitim almamış bireylerdir ve usta-çırak ilişkisi ile yetişmişlerdir. Günümüzde ortaöğretim seviyesinin yeterli görülmemesi bölge mutfak çalışanlarının genel eğitim seviyeleri açısından ve yarıya yakınının mutfak (aşçılık) için herhangi bir mesleki eğitim almamaları mesleki eğitim seviyeleri açısından olumsuz bir tablo oluşturmaktadır. Özellikle 2000'li yıllardan sonra üniversite sayılarındaki artış ile son yıllarda aşçılık mesleğine ilginin her geçen gün artarak devam etmesi bunun da örgün ve yaygın eğitim veren kurumların sayılarına artış olarak yansımaya yol açmaktadır. Türkiye genelinde aşçılık önlisans program sayısı 46 iken kontenjan sayısı ise 5 bin 661, gastronomi ve mutfak sanatları program sayısı 29 iken kontenjan sayısı 2 bin 270'tir. Dolayısıyla bu eğitim kurumlarından mezunların endüstriye katılımıyla ileriki yıllarda bölge mutfaklarında eğitim ve mesleki eğitim seviyesi muhakkak yükselecektir.

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

Kış koridoru otel işletmeleri mutfak profesyonellerinin %73,1'i 1400 ila 3000 Türk lirası gelire sahiptirler. Bölge mutfak çalışanlarının genel olarak düşük gelir düzeyine sahip oldukları söylenebilir. İşletmeler bu noktada kendilerini mutlaka sorgulamalı ve yüksek oranda misafir memnuniyeti sağlamanın memnun çalışandan geçtiğini hatırlamaları gerekmektedir.

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

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

Kış Koridoru otellerinde istihdam edilen mutfak çalışanlarının %66,9'u tekrar şansım olsa aynı mesleği seçerdim cevabını vermişlerdir. Aşçıbaşlarında bu oran %82,6 iken aşçıbaşı yardımcılarında ise %91,3'tür. Özellikle komi, aşçı ve kısım şefi olarak daha alt ve orta düzey pozisyonlarda görev yapan mutfak çalışanlarının genel ortalamayı aşağıya çektikleri söylenebilir. Bu sebeple kariyer hedefine yaklaşıldıkça meslek tercihinde verilen kararın doğru olarak değerlendirilebileceği gibi daha mesleğin başında olan, otel mutfakları çalışma koşullarını yeni tanıyan ve kariyer basamaklarını yeni tırmanmaya başlayan mutfak çalışanlarının tekrar aynı mesleği seçme konusunda olumsuz tavır sergiledikleri veya meslek seçimleri ile ilgili tekrar bir değerlendirme yapma isteğinde oldukları söylenebilir. Ayrıca mutfak çalışanlarının %70,1'inin (124 kişi) 21-40 yaş aralığında ve %73,7'sinin (129 kişi) ise orta ve alt düzey çalışanlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla Kış Koridoru otel mutfak çalışanlarının çoğunluğu kariyer dönemleri açısından yaş itibarıyla keşif (0-25 yaş) ve kurulma (26-35 yaş) dönemlerindedir ve birey bu dönemlerde seçtiği mesleğin kendi yeteneklerine, beklentilerine uygunluğunu sorgulamaktadır. Bu durum istihdam edilen profesyonellerin tekrar şansları olsa aynı mesleği seçmelerinde verdikleri cevaplardaki genel oranın aşağıya çekilmesine sebep olabilir.

Çalışmamıza katılan Kış Koridoru mutfak profesyonelleri eğitim düzeyleri ile gelecekte kendilerini nerede görmek istedikleri karşılaştırıldığında okur-yazar olan mutfak çalışanlarının %33,3'ü gelecekte kısım şefliğini hedeflerken %16,7'si unvanından memnun olduğunu, ilkokul mezunu olanların %45,8'i gelecekte aşçıbaşılığı hedeflerken %25'i unvanından memnun olduğunu, ortaokul mezunu olanların %48,2'si gelecekte aşçıbaşılığı hedeflerken %14,3'ü unvanından memnun olduğunu, lise mezunu olanların %39,4'ü gelecekte aşçıbaşılığı, %25,8'i yiyecek içecek müdürlüğünü, %19,7'si genel müdürlüğü hedeflerken, önlisans mezunu olanların %46,2'si gelecekte aşçıbaşılığı, %23,1'i yiyecek içecek müdürlüğünü, %15,4'ü genel müdürlüğü hedeflerken, lisans mezunu olanların %40'ı gelecekte genel müdürlüğü, %30'u aşçıbaşılık unvanlarını hedeflemektedirler. Dolayısıyla eğitim seviyesi yükseldikçe unvana yönelik beklenti ve kariyer hedefleri de yükseklik göstermekte olup eğitim seviyesi düştükçe kısım şefliği veya bulunulan unvan bireyler tarafından yeterli görülebilmektedir. Sonuç olarak eğitim seviyesinin bireyin kariyer hedeflerini belirlemede etkili olan önemli bir çevresel (sosyal) faktör olduğu tespit edilmiştir.

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

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

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

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

KAYNAKÇA

- Aksu, M., ve Bucak, T. (2012). "Mesleki Turizm Eğitimi". Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(2), 7-18.
- Aksu, M. ve Temeloğlu, E. (2015). "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerine Göre Turizmde Kariyer Yapma İsteklerinin Belirlenmesi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği". 16. Ulusal Turizm Kongresi, 12-15 Kasım 2015, Çanakkale, 1529-1546.
- Anadolu Üniversitesi (2016). Aşçılık Program Bilgileri. <https://www.anadolu.edu.tr/acikogretim/turkiye-programlari/acikogretim-fakultesi-onlisans-programlari-2-yillik/ascilik> (Erişim: 31.07.2016).
- Anafarta, N. (2001). "Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif". Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(2), 1-17.
- Anafarta, N., ve Özgenlik, S. (2001). "Örgütsel Kariyer Planlamaya İlişkin Bir Yöntem Önerisi". Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(8), 1-15.
- Avcıkurt, C. (2004). "Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Eğitimi ve Alternatif Eğitim Yöntemlerinin Etkinliği". Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(21), Yıl:10, 25-32.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayar, O. E. (1998). "Türkiye Meslek Yüksekokulları Turizm Eğitimi Kalitesinin Geliştirilmesinde Sanal Yöntemlerin Rolü". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(3), 145-156.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. 3. Baskı, Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Bayram, M. (2011). "Otel İşletmelerinin Genel Müdür Profillerinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma". Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 22(1), 35-48.
- Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Birdir, K. ve Kılıçhan R. (2013). "Mutfak Şeflerinin Mesleki Eğitim Düzeyleri ve Yaşadıkları Eğitim Problemlerinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma". 14. Ulusal Turizm Kongresi, 5-8 Aralık 2013, Kayseri, 615-635.

- Brown, J. N. (2005). "A brief history of culinary arts education in America". *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 17(4), 47-54.
- Budak, G. (2016). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. 3. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çemrek, F., ve Yılmaz, H. (2010). "Turizm ve Otel İşletmeciliği İle Aşçılık Programı Öğrencilerinin "Uygulamalı Mutfak Dersleri" Hakkında Tutum ve Düşüncelerini Ölçmeye Yönelik Bir Uygulama". *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences*, 12(2), 203-220.
- Çiftçi, B. (2010). "Kariyer Planlama". Dolgun Uğur (Ed.), *Meslek Yüksekokulları ve Yüksekokullar İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*, (139-166), Bursa: Ekin Yayınevi.
- Dağdeviren, A. (2007). *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Veren Kurumların Ders Programlarının Fonksiyonel Açısından Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı.
- Demirkol, Ş., ve Pelit, E. (2002). "Türkiye'deki Turizm Eğitim Sistemi ve Avrupa Birliği Sürecinde Olası Gelişmeler". *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 125-146.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul Beta Yayınları.
- Gediz Üniversitesi (2016). *Uzaktan Eğitim Nedir?* <http://uzem.gediz.edu.tr/uzaktan-egitim-nedir> (Erişim: 31.07.2016).
- Güney, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Harbalıoğlu, M., ve Ünal, İ. (2014). "Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi: Ön Lisans Düzeyinde Bir Uygulama". *Turizm Akademik Dergisi*, 1(1), 55-65.
- Ko, W. H. (2010). To evaluate the professional culinary competence of hospitality students. *Journal of Culinary Science & Technology*, 8(2-3), 136-146.
- Ko, W. H. (2012). "The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan". *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 1004-1011.
- Kozak, M. A. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kozak, M. A., ve Dalkıranoglu, T. (2013). "Mezun Öğrencilerin Kariyer Algulamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği". *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(1), 41-52.
- Kozak, M.A. (2016). *Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı-KTB (2007). *Türkiye Turizm Stratejisi 2023*. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları, Ankara. https://www.kultur.gov.tr/Eklenti/906_ttstratejisi2023pdf.pdf?0 (Erişim: 28.06.2016).
- Lu, T., ve Adler, H. (2009). "Career goals and expectations of hospitality and tourism students in China". *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9(1-2), 63-80.
- MEB (2011). *Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı Çerçeve Öğretim Programı*. http://www.megep.meb.gov.tr/dokumanlar/%C3%87er%C3%A7eve%20%C3%96%C4%9Fretim%20Program%C4%B1/Y%C4%B0YECEK%20%C4%B0%C3%87ECEK%20H%C4%B0ZMETLER%C4%B0_%C3%87%C3%96P_10.pdf (Erişim: 28.07.2016).
- Morkoç, D.K., ve Doğan, M. (2014). "Meslek Yüksekokulu Mezunu Çalışanların Mesleki Eğitime Yönelik Görüşleri: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği". *EJOVOC: Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 112-121.

- Mil, B. ve Küçükaltan, D. (2015). Aynı Sofrada İki Ülke (Mi?): Türk ve Yunan Mutfaklarının Karşılaştırmalı Analizi, I. Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi: Güncel konular, Eğilimler ve Göstergeler Bildiriler Kitabı 28-30 Mayıs 2015, ISBN: 978-605-9119-17-7, Konya, Türkiye, 372-382.
- Okakın, N., ve Şakar, M. (2011). İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Özdemir Yılmaz, G. ve Topçu, Z. (2014). "Otel Yöneticileri Tarafından Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almış İşgörenlerin Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi". 15. Ulusal Turizm Kongresi, 13-16 Kasım 2014, Ankara, 1316-1327.
- Özgen, H., ve Yalçın, A. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım. Adana: Nobel Kitabevi.
- Öztürk, Y., ve Görkem, O. (2011). "Mutfak Dalı Öğrencilerinin Mesleki Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi: Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama". İşletme Araştırmaları Dergisi, 3(2), 69-89.
- Santich, B. (2004). "The study of gastronomy and its relevance to hospitality education and training". International Journal of Hospitality Management, 23(1), 15-24.
- Shen, H., Luo, J. M., ve Lam, C. F. (2015). "Evaluating the Quality of Hospitality and Tourism Education in Vocational Institute in China". International Journal of Marketing Studies, 7(3), 12.
- Şimşek, M.Ş., ve Öge, H.S. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. 4. Baskı, Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. ve Duzman, B. (2011). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması". Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 231-241.
- Tekin, Ö. A., ve Çidem, G. (2015). "Turizm Öğrencilerinin Mutfak Departmanına Yönelik Tutumları Ölçeği: Bir Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". Journal of International Social Research, 8(39), 975-986.
- TUGEV (1994). Konaklama Sektörü Yöneticilerinin Elemanlarda Aradıkları Nitelikler. Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı Yayını No:28, Ocak, İstanbul.
- Tuyluoğlu, T. (2003). Türkiye'de Turizm Eğitiminin Niteliği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı.
- TÜİK, (2015). İstatistiklerle Türkiye 2015. <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> (Erişim:02.08.2016).
- Uçkun, C. G., Uçkun, S., ve Üzüm, B. (2015). "Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ile Mesleki Sonuç Beklentisi İlişkisi: (KMYO Örneği)". Electronic Journal of Vocational Collages, BÜROKON Özel Sayısı, 181-190.
- Ünlüönen, K., ve Boylu, Y. (2005). "Türkiye'de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi". Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12(12), 11-32.
- Üzümçü, T. P., Alyakut, Ö., ve Günsel, A. (2015). "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin, Mesleğin Geleceğine İlişkin Bakış Açıkları". Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute, 18(33).
- WTTC 2016 (ty). http://www.wttc.org//media/files/reports/economic%20impact%20research/2016%20documents/economic%20impact%20summary%202016_a4%20web.pdf (Erişim: 17.06.2016).
- WTTC 2017 (ty). <https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economic-impact-research/2017-documents/global-economic-impact-and-issues-2017.pdf> (Erişim: 25.05.2017).
- Yüksel, Ö. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zengin, B., Şen, L. M., ve Taşar, O. (2011). "Marmara Bölgesinde Turizm Lisans Öğrencilerinin Konaklama Sektöründe Cinsiyete Göre Kariyer Düşünceleriyle İlgili Bir Araştırma". In SESSION 3B: Turizm ve Mikroekonomi, International Conference On Eurasian Economies, Bildiri Kitabı (217-225).