

## KAMU AŞÇILARININ KARIYER KAYGILARI ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA A Study On The Career Concerns Of Public Cooks

Prof. Dr. Hüseyin Avni KIRMACI

Karabük Üniversitesi, Safranbolu Turizm Fakültesi

E-Posta: avnikirmaci@karabuk.edu.tr

Orcid ID: 0000-0001-8164-0920

Öğr. Gör. Emre AKMANOĞLU

Sinop Üniversitesi, Turizm Fakültesi

E-Posta: eakmanoglu@sinop.edu.tr

Orcid ID: 0000-0003-2224-0980

### Özet

Günümüzde Gastronomi sektörü birçok psikolojik ve fiziksel sorunları beraberinde getirmektedir. Aşçılık sektörü her dönem revaçta olsa dahi bu yıpratıcı nedenler kişilerde farklı mesleklere yönelmeye itebilmektedir. Özel sektörün yanı sıra kamu kurumlarında da hem sağlıklı hem de kaliteli beslenme şekline ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum her daim aşçı ve aşçı yardımcılara olan ihtiyacı doğurmuştur. Bu doğrultuda Kamu kurumunda görev yapan aşçıların, kariyer kaygılarına ilişkin düşüncelerinin ortaya çıkartılması amaçlanmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından 2022 yılında atanan aşçılara yönelik kariyer kaygısı araştırması uygun görülmüştür. 35 kişi üzerinde kelime çağrışım yöntemiyle sorular yönlendirilmiş olup, elde edilen bulgular kelime bulutu yöntemiyle gösterilmiştir. Aşçıların kariyerlerine yönelik bakış açıları olumsuz olduğu görülmüş, ücret, mobing, görev dışı çalıştırılma, özlük haklarının verilmemesi gibi sorunların kariyer kaygısına etki ettiği düşünülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Aşçılık, Kariyer, Kaygı, Kariyer Kaygısı, MEB, Gastronomi.

### Abstract

Today, the Gastronomy industry brings with it many psychological and physical problems. Although the culinary industry is popular in every period, these wearing reasons can push people to turn to different professions. In addition to the private sector, there is a need for both healthy and quality nutrition in public institutions. This situation has always led to the need for cooks and cook assistants. In this direction, it is aimed to reveal the thoughts of the cooks working in the public institution regarding their career concerns. Career anxiety research on cooks appointed by the Ministry of National Education(MEB) in 2022 was deemed appropriate. Questions were asked to 35 people by word association method and the findings were shown by word cloud method. It has been seen that the perspectives of the cooks towards their careers are negative, and it is thought that problems such as wages, mobbing, being employed out of duty, and not being given personal rights affect career anxiety.

**Key words:** Cookery, Career, Anxiety, Career Anxiety, MEB, Gastronomy.

## Giriş

Kariyer ve gelecek insanların hayatlarının önemli bir parçasıdır. Ancak bazen bu durumlar negatif yönde etki etmektedir. İnsanlar geleceğe ve kariyerlerine karşı kaygı duymaktadırlar. Kaygı, Türk Dil Kurumu (TDK) sözlük anlamında kötü şeyler olabilir düşüncesi olarak ve ortaya beliren sebepsiz gerginlik olarak nitelendirilmiştir (TDK, 2023). Kariyer, çalışmaya yeni başlayacak ve çalışan bireyler için önemlidir (Güneş ve Şen, 2022). Kariyer kaygısı, kariyer karar verme sürecinin çeşitli aşamalarında ve öncesinde ya da sırasında ve iş performansı sırasında yaşanan olumsuz duyguları ifade etmektedir (Shin ve Lee, 2019).

Aşçı bireylerin de çalışma pozisyonları, ortamları göz önünde bulundurulduğunda yıpratıcı bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Aşçılar bazen istedikleri pozisyonu ve istedikleri çalışma ortamını oluşturabilseler dahi bazı durumlarda bu şartlar ne yazık ki beklentileri karşılamamaktadır. Bu doğrultuda MEB tarafından yapılan aşçı ve aşçı yardımcısı istihdamında atanan kişilerin kariyer kaygısı merak konusu olmuş bu kapsamda 2022 yılında atanan 35 aşçı üzerinde kelime çağrışım yöntemiyle görüşülmüştür.

Çalışma tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden yargısal (kasıtlı) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 31.12.2021 tarihinde yayınlanan, sözleşmeli aşçı ve aşçı yardımcısı alımında, MEB toplamda 5872 sözleşmeli personel alımı ilanına çıkmıştır (MEB, 2021). Sonrasında adayların tercihlerine yerleşememeleri, yetersiz başvuru ve çeşitli nedenlerle göreve başlayamayanlardan boş kalan 1.588 sözleşmeli destek personeli pozisyonuna (aşçı, aşçı yardımcısı) personel alımı yapmak için yeni bir ilan çıkmıştır (MEB, 2022). Yapılan incelemeler doğrultusunda farklı nedenlerden kaynaklı kontenjanların dolmaması, araştırmada merak konusu olmuştur.

Bu nedenlerin temelinde kaygı olduğu düşünülmektedir ve bu kaygıyı oluşturan alt kodlar oluşturulmuştur. Ücret, mobing, görev dışı çalıştırılma, özlük hakları gibi alt kodlar kaygı ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Çalışma da 35 kişi, doyum noktası olarak düşünülmektedir. Nedeni cevapların tekrara düşmesinden kaynaklıdır. Yapılan Çalışma doğrultusunda aşçıların kariyer kaygısı olduğu kanısına varılmıştır. Bu durumlara yönelik önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışma dışında aşçıların daha spesifik sorunları ele alınabilir ve özel sektörde bulunan aşçı bireyler ile karşılaştırmalı kariyer kaygısı çalışması önerilmektedir.

## Aşçılık ve Kariyer Kaygısı

Küresel ekonomi etkisinin hızla evrimleşmesi, gıda ürünlerinin değişimi, çeşitlenmesi ve üretimden tüketime ve sunum şekline kadar yüzyıllar boyu beslenme üzerinde marjinal değişiklikler yaşanmıştır. Bu süre zarfında bireylerin dışarıda yemek yeme eğilimleri fazlalaşmış buna paralel olarak gıda sektöründe hizmet veren işletme sayısı da çoğalmıştır (Sevim ve Görkem, 2015).

Ülkemizde yaşanan turizm faaliyetlerinin gelişimi ile birlikte paralel olarak gelişen gıda sektörünün eğitimli personeller ile nitelikli hizmet ihtiyacını da ortaya çıkarmıştır. En önemli sorun olarak görülen unsur ise nitelikli aşçı yetiştirilmesidir. Aşçılık mesleğine yönelik eğitim veren kurumların yeterlilik sağlaması durumunda, aşçıların kazandığı

olumlu tutum ile doğrudan ilişkilidir. Bu durum aşçı olarak kazandıkları unvanlarda önemli olarak görülmektedir (Kurnaz vd., 2014).

Harbalıoğlu ve İpek (2014) tarafından yapılan çalışma da aşçı unvanına sahip bireylerin görevleri ile ilgili aşağıdaki şekilde belirtmişlerdir;

*Birimlerde çalışan personel için yemek hazırlamak ve belirlenen sürede sunumunu yapmak. Günlük mönüdeki servise sunulacak yemeklerin yeterli miktarda, istenilen kalitede ve zamanında hazırlanmasını sağlamak ve dağıtımını gerçekleştirmek. Yemekhane ve yemek dağıtım yerlerinin her türlü temizliği ve haşerelere karşı periyodik ilaçlamalarının yapılmasını temin ve takip etmektir.*

*Yemek pişirme ve hazırlanmasında belirlenen hijyen kurallarına uymak, maiyetinde çalışanların da uymasını kontrol etmek. Kendisine teslim edilen mutfak sabit tesisleri ile taşınır alet ve cihazların çalışır vaziyette olmasını sağlamak. Yemek listesinin hazırlanması ve gıdaların tesellümünde ilgili servis çalışanları ile birlikte görev yapmak. Mutfakta iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini uygulamaktır. Amirleri tarafından verilecek benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.*

MEB (1983) tarafından yayınlanan mevzuatta ise aşçının görevleri;

*Aşçının başlıca görevleri şunlardır: Günlük tüketim maddeleri tabelasına göre, kendisine teslim edilen bütün besin maddelerini (varsa diyet uzmanının gözetim ve denetimi altında) mevcut listeye göre en iyi şekilde pişirip hazırlamak, kalitesini ve görüntüsünü bozmadan dağıtımını sağlamak. Teslim aldığı besin maddelerinin bozulmayacak şekilde saklanması ve eksiksiz olarak hazırlanması, tamamen yerine sarfını ve ziyan edilmemesini sağlamak, Mutfakta kullanılan bütün bakır kapların ve gereçlerin daima kalaylı ve temiz bulunmasına dikkat etmek, mutfağın genel temizlik ve çalışma disiplinini sağlamaktır.*

Yaşamımız da kaygıların en önemlilerinden bir tanesi kariyer kaygısıdır. Kariyer gelişim sürecinin, kariyer sorununa etki etmesiyle oluşan kaygıyı, kariyer kaygısı olarak tanımlayabiliriz. Kariyer kaygısının bir boyutu olarak, kariyer seçimi kaygısının, kariyer kararsızlığı ile ilişkilendirildiği için kabul görmektedir (Akıncı, 2022). Meslekler ve kariyer geliştirme süreci hakkında ortaya çıkan bilgi eksikliği, kariyer kaygısı deneyimini destekleyen yapısal bir bileşen olarak hizmet etmektedir (Pisarık, vd., 2017). Nitekim kişilerin çocukluk döneminde başlayıp, üniversite döneminde çokça görülen tüm hayatını doğrudan etkileyen kariyer bireyler için önemli bir etkendir (Uğuz, 2022). Kariyer kaygısı deneyimi, genel kaygı ile ilişkili olan ve yoğunluğu dalgalanan fiziksel duyumlar, düşünceler ve hislerin bir takım yıldızından oluşmaktadır (Pisarık, vd., 2017). Gençlerin kariyer sürecinde yetenekleri doğrultusunda seçtikleri meslekler, prestij, saygınlık ve diğer kişiler üzerinde güç sahibi olma durumunda akademik başarılarına ve meslek yeterliliklerine doğrudan ilişkilidir (Mutlu ve Dilek, 2022).

Bilinmeyen korkusu ve gelişememe korkusu yaygındır ve genellikle kişinin kariyer başarısının sorumluluğunun büyük kısmının bireye verildiği öngörülemeyen, sürekli değişen, istikrarsız ve özgürlükçü bir çalışma dünyası görüşünden beslenmektedir (Pisarık, vd., 2017). Nitekim çoğu profesyonel programda, kariyer seçimleriyle ilgili kesinlik normalde eğitimden çok önce, öğrencilerin kendi mesleklerini seçtiklerinde başlamaktadır (Daniels vd., 2006).

Aksi halde korku ve belirsizlik içerisinde çokça karşılaşılan durumlarda hayatları ve gelecekleri açısından şüphe, belirsizlik ve endişe duyan genç nesil kaygı yaşamaları muhtemel bir durumdur (Uğuz, 2022). Yinede belirli bir miktarda kaygı, bireylerin kariyerle ilgili görevlere hazırlanmalarına yardımcı olabilir. Bununla birlikte, kaygı bunalımcı ve aşırı ise, problem olabilir. Bu nedenle, kariyer kaygısını yönetmek, kariyerle ilgili görevlere ve zorluklara uyum sağlamak önem arz etmektedir (Shin ve Lee, 2019). Ve genel olarak hem bireysel farklılıkların hem de öğrenme ortamının özelliklerinin kariyer kaygısı ve kararsızlık ile ilişkilidir (Daniels vd., 2011).

### **Kariyer Kaygısını Konu Alan Bazı Çalışmalar;**

Karaca vd., (2019) tarafından yapılan 'Lisans ve Ön lisans Öğrencilerinin Kariyer Kaygılarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Burdur ve Isparta Örneği' adlı çalışmasında Ön lisans ve Lisans okuyan bireylerin kariyer kaygısı olup olmadığını araştırmayı amaçlamış, 388 öğrenci üzerinde anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Yapılan çalışma doğrultusunda bireylerin isteyerek bölümü seçtiği ve kariyer kaygısı bulunmadığı kanısını savunmuşlardır.

Hazel vd., (2021) tarafından yapılan 'Kariyer Dönemlerinin Değişmeyen Gerçeği: Kariyer Endişesi' adlı çalışmasında Kurumlarda görev yapan kişilerin kariyer endişelerinin altında yatan nedenleri araştırmayı amaçlamış, özel ve kamu olmak üzere farklı örgütlerde çalışan 37 kişi üzerinde çalışmıştır. Çalışma sonucunda kariyer endişesi oluşturan faktörler arasında, bireysel, örgütsel, teknoloji, toplumsal sorunlar, iş arkadaşları, yönetici ve istihdam ile ilgili olduğu kanısını savunmaktadırlar.

Mutlu ve Dilek (2022) tarafından yapılan 'Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Kaygıları: Projektif Tekniklerle Bir Analiz' adlı çalışmasında Ön lisans aşçılık okuyan öğrencilerin kariyer kaygısı ilişkin düşünceleri ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Bu doğrultuda cümle tamamlama ve kelime çağrışım tekniği kullanarak 65 öğrenci üzerinde çalışma gerçekleştirmişlerdir. Kariyer kaygıları üzerine kişisel faktörler, ekonomi, yabancı dil gibi etkenler varken turizm sektörünün getirmiş olduğu bazı olumsuzluklarda kariyer kaygısı üzerine etkisi olduğunu savunmuşlardır.

Gönüllüoğlu ve Çakmak (2022) tarafından yapılan 'Mesleki Sonuç Beklenti Düzeyi İle Kariyer Kaygı Durumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ferizli MYO Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama' adlı çalışmasında 195 öğrenci üzerinde kariyer kaygısı ile mesleki sonuç beklentisi arasında nasıl bir ilişki olduğunu araştırmayı amaçlamışlardır. Aralarında negatif bir ilişki olduğunu savunmuşlardır.

### **Yöntem**

Çalışmanın ana kütlesini Millî Eğitim Bakanlığına bağlı liselerin pansiyonlarında görev almakta olan, 2022 yılında ataması gerçekleşen, Yiyecek İçecek Hizmetleri Lise, Aşçılık Ön Lisans, Gastronomi ve Yiyecek İçecek İşletmeciliği Lisans programlarından mezun, 35 Aşçı oluşmaktadır. Seçiliş amacı eğitim seviyesi, meslek hayatında yeni olma, araştırmacının kolay bir şekilde ulaşabilme durumu, maddi kısıtlılıklardan kaynaklanmaktadır. Çalışma tesadüf olmayan örnekleme yöntemlerinden yargısal (kasıtlı) örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Katılımcıların yanıtları tarafsız ve nesnel bir şekilde verdiği varsayılmaktadır. Katılımcılara kelime çağrışım yöntemiyle sorular yönlendirilmiş olup, elde edilen veriler kelime bulutu yöntemiyle gösterilmiştir. Uzun bir süredir psikoloji için kullanılmakta olan kelime çağrışım testleri bireylerin bilişsel yapısını ölçmek amaçlı eğitim bilimlerinde de kullanılmaktadır (Kazancı vd., 2005).

Kelime bulutu için Word art programı kullanılmıştır. Kelime çağrışım yöntemi için 10 kelime hazırlanmış, alanında uzman akademisyenler tarafından ön çalışmalar yapıldıktan sonra uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Kelime çağrışım yönteminde, amaca ulaşmada, araştırmacı tarafından yönlendirilen kelimelerin, yanıtlayıcının duygusal tepkimesine göre vermiş olduğu ifadeyi kapsamaktadır (Mutlu ve Dilek, 2022).

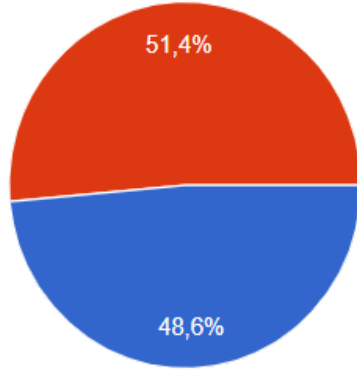
**Tablo 1.** Kelime Çağrışım İçin Yönlendirilen Kelimeler

• Aşçılık...
• Kariyer...
• Kariyer Kaygısı...
• Kamuda Gelecek...
• Kamuda Ücret...
• Kamuda Çalışma Koşulları
• Kamuda İş Güvencesi...
• Kamuda İtibar...
• Kamuda Güven Ortamı...
• Kamuda Özlük Hakları...
• Kamuda Çalışma Nedeni...
• Kamuda Devam Etme...
• Farklı Mesleğe Yönelme...

## **Bulgular**

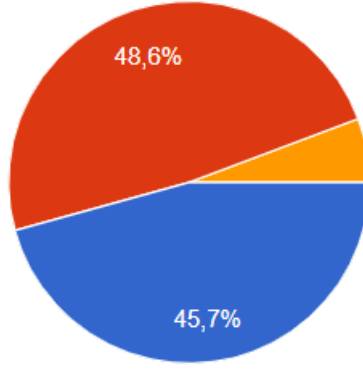
Çalışmada kamu kurumlarında Aşçı olarak görev yapan, Yiyecek İçecek Hizmetleri Lise, Aşçılık Ön Lisans, Gastronomi ve Mutfak Sanatları ve Yiyecek İçecek İşletmeciliği Lisans programlarından mezun öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışmaya toplam 35 katılımcıya ulaşılmıştır. İlgili literatür taraması sonrası oluşturulan cümleler yönlendirilmiş olup, elde edilen veriler grafik ve kelime bulutu şeklinde gösterilmektedir.

Katılımcılara ait demografik bilgiler alt kısımda gösterilmiştir.



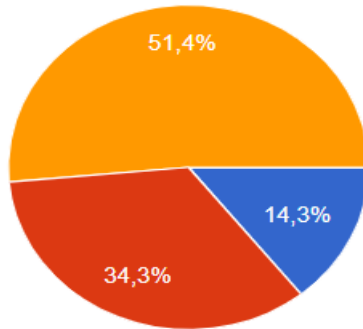
Şekil 1: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

Şekil 1’de katılımcılar 18 erkek, 17 kadın olmak üzere neredeyse yarı yarıya bir dağılım söz konusudur. Katılımcıların %51,4’lük kısmını erkek bireyler oluştururken, % 48,6’lık kısmını ise Kadın bireyler oluşturmaktadır.



Şekil 2: Katılımcıların Yaş Dağılımları

Şekil 2’de Katılımcıların 26-35 yaş aralığına da, 17 kişi ile %48,6’lık kısmını kapsayarak çoğunlukta olduğu görülürken, 18-25 yaş aralığına da 16 kişi ile %45,7’lik kısmı oluşturmaktadır. 36-45 yaş aralığına da 2 kişi ise %5,7’lik kısım ile en az oranda olduğu görülmektedir. Katılımcıların atama kurallarına göre hareket edildiğinde genç nüfus öncelikli olduğu düşünülmektedir.



Şekil 3: Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımları

Şekil 3'te görüldüğü üzere katılımcıların Lisans düzeyinde eğitim görmüş 18 kişi %51,4'lük kısmı oluştururken, Ön lisans düzeyinde eğitim görmüş 12 kişi ise %34,3'lük kısmı oluşturmaktadır. Lise düzeyinde eğitim gören 5 kişi ise %14,3'lük bir oranla en az sayıyı oluşturmaktadır. Nitekim MEB tarafından atanan bireylerin lisans, ön lisans ve lise mezunu olarak eğitim sınırı koymasından kaynaklı olduğu düşünölmektedir.



Şekil 4: Katılımcıların 'AŞÇILIK' için Vermiş Olduğu Olumlu Yanıtlar

Şekil 4'te de görüldüğü üzere katılımcılar aşçılık kelimesine karşın '9 görev', '9 Sanat', '3 Özveri', '2 Sağlıklı Yemek', '1 Lezzet', '1 Aşk', '1 Tutku', '1 Emek', '1 Profesyonel yemek' olarak yanıtlamışlardır. Aşçıların mesleklerine göre vermiş olduğu yanıtlar doğrutusunda 28 kişi olumlu yanıt verirken, 7 kişi olumsuz şekilde değerlendirmede bulunmuşlardır.



Şekil 5: Katılımcıların 'AŞÇILIK' için Vermiş Olduğu Olumsuz Yanıtlar

Şekil 5'te olumsuz yanıtlar gösterilmiştir. '3 Zor', '2 En yorucu meslek', '2 Köle' olmak üzere toplamda 7 kişi aşçılık mesleği üzerine olumsuz yanıtlarda bulunmuşlardır.



Şekil 6: Katılımcıların 'kariyer' için vermiş oldukları olumlu yanıtlar

Katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda da İdeal iş ve Aşçılık kariyer kelimesinin katılımcılarda en çok çağrışımına karşılık gelmektedir. Katılımcılar 'Aşçılık 4', 'İdeal iş 4', 'Gelecek 3', 'Yükselme 2', 'Hedef 2', 'Başarı 2', 'Statü 2', 'Öğretmen 1', 'Yurtdışı 1', 'Memurluk 1' olmak üzere toplam 22 olumlu yanıt olarak değerlendirmişlerdir.



Şekil 7: Katılımcıların 'kariyer' için verdikleri olumsuz yanıtlar

Katılımcıları Şekil 7'de vermiş oldukları yanıtlara baktığımızda kariyer için, 'Yok 4', 'Kamuda kısıtlı 3', 'Kaygılı 3', 'Yetersiz 2', 'Çırpınma 1', olmak üzere toplamda 13 katılımcının kariyer kelimesine olumsuz bir bakış açısı sergilediği görülmektedir.







Şekil 10: Katılımcıların 'kamuda gelecek' için vermiş oldukları olumsuz yanıtlar

Katılımcıların Şekil 10'da vermiş olduğu yanıtlar doğrultusunda 'Yok 6', 'Sıkıntılı 4', 'Sabır 2', 'Belirsiz 2', 'Kötü 2', 'Gelecek görmüyorum 2', 'Temizlikçilik 1', 'Endişeli 1', 'Biraz zor 1', 'Pek aydınlık değil 1', 'Düşünmüyorum 1', 'Asla 1', 'Vasıfsız Personel 1', olmak üzere toplamda 25 kişi olumsuz bir bakış açısı sergilemektedir. Yine baktığımızda olumlu yanıtlar karşısında olumsuz bakış sergileyenlerin daha fazla olduğu görülmektedir.



Şekil 11: Katılımcıların 'kamuda ücret' için vermiş oldukları yanıtlar

Katılımcıların Şekil 11'de görüldüğü üzere kamuda ücret için vermiş oldukları yanıtların tamamı olumsuz olarak değerlendirilmiştir. 35 katılımcının 'yetersiz 10', 'az 7', 'Çok düşük 4', '10.000 düşük 3', 'İşe göre çok az 3', '15.000 olmalı 2', 'Sefalet 1', 'Orantısız 1', '20.000 olmalı 1', '13.000 olmalı 1', 'Geçindirmiyor 1', 'Açlık 1' şeklinde yanıtlayarak olumsuz olarak nitelendirmeleridir.



**Şekil 12:** Katılımcıların 'kamuda çalışma koşulları' için vermiş oldukları olumlu yanıtlar. Katılımcıların kamuda çalışma olumlu yanıtlara bakıldığında 11 katılımcı, 'iyi 5', 'ideal 2', 'güzel 2', 'sabit 1', 'Normal 1', şeklinde yanıtlamışlardır. Katılımcıların olumlu yanıtları kelime bulutu şeklinde şekil 12'de gösterilmektedir.



**Şekil 13:** Katılımcıların 'kamuda çalışma koşulları' için vermiş oldukları olumsuz yanıtlar. Katılımcıların şekil 13'te gösterildiği üzere kamuda çalışma koşulları için en çok zor ve kötü kelimesini kullanmışlardır. 11 olumlu bakış açısı sergileyen bireye karşılık 24 olumsuz bakış açısı sergilemektedirler. 'Zor 8', 'Kötü 4', 'Elverişsiz ortam 3', 'Fazla iş yükü 2', 'Mobbing 2', 'Çalışma saati fazla 2', 'Değişken 1', 'Düzeltilmeli 1', 'Sıkıntı 1', şeklinde bir dağılıma sahiptirler.



Şekil 14: Katılımcıların 'kamuda iş güvencesi' için vermiş oldukları olumlu yanıtlar

Katılımcıların kamuda iş güvencesi için vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında 23 katılımcının olumlu bir görüş içerisinde olduğu saptanmıştır. 'Var 10', 'iyi 4', 'Sorumluz 2', 'Sıyılır 2', 'Tek güvencem 2', 'Özele göre iyi 1', 'Var ama atsalar 1', 'Sigorta 1', şeklinde görülmektedir. Şekil 14'te de bu şekilde gösterilmiştir.



Şekil 15: Katılımcıların 'kamuda iş güvencesi' için vermiş oldukları olumsuz yanıtlar

Katılımcıların kamuda iş güvencesi için vermiş oldukları yanıtlara baktığımızda toplamda 12 katılımcının verdiği olumsuz yanıtları görmekteyiz. 'Yok 3', 'Yeterli değil 3', 'Göreceli 2', 'Güvenmiyorum 1', 'Az 1', 'Belirsiz 1', 'Kaygılıyım 1', şeklindedir.



Şekil 16: Katılımcıların 'kamuda itibar' için vermiş oldukları olumlu yanıtlar

Şekil 16'da da gösterilen katılımcıların kamuda itibar için vermiş oldukları olumlu yanıtlarda 8 kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. 'Devlet memuru 2', 'Normal 2', 'Var 1', 'Halkın gözünde arşta 1', 'Yani 1', 'Önemli 1', şeklindedir.



Şekil 17: Katılımcıların 'kamuda itibar' için vermiş oldukları olumsuz yanıtlar

Katılımcıların kamuda itibar için vermiş oldukları olumsuz yanıtlar ise 27 kişidir. Yine olumlu bakış açısı sergileyenlere nazaran olumsuz bakış açısı sergilemektedirler. Şekil 17'de de görüldüğü üzere 'yok' ve 'az' üst sıralarda alırken dağılım ise 'Yok 13', 'az 4', 'vasıfsız eleman sınıfı 2', 'bulaşıkla yok 2', 'istikrarlı itibarsızlık 1', 'göreceli 1', 'yhs yok 1', 'kamuda yok 1', 'sıfır 1', 'maalesef 1', şeklindedir.



Şekil 18: Katılımcıların 'Kamuda güven ortamı' için vermiş oldukları olumlu yanıtlar

Katılımcıların kamuda güven ortamı için vermiş oldukları olumlu yanıtlara bakıldığında toplamda 17 katılımcı olarak görülmektedir. Katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar da şekil 18' de 'var 5', 'güvenli 4', 'yerine göre 4', 'iyi 2', 'az 1', 'yönetime bağlı 1', olarak yanıtlamışlardır. Katılımcıların kamuda güven ortamı için olumlu ve olumsuz dağılım neredeyse yarı yarıyadır.



Şekil 19: Katılımcıların 'kamuda güven ortamı' için vermiş oldukları olumsuz yanıtlar

Katılımcıların şekil 19'da da gösterildiği üzere kamuda güven ortamı için vermiş oldukları olumsuz yanıtlara bakıldığında 'yok 6', 'çok az 3', 'güvence yok 3', 'güvende hissetmiyorum 1', 'yöneticiler ayırım yapıyor 1', 'kararsızım 1', 'sıfır 1', 'pek yok 1', 'mobbing var 1', şeklinde yanıtlamışlardır. Toplamda 18 katılımcı olumsuz yanıt vermiştir.



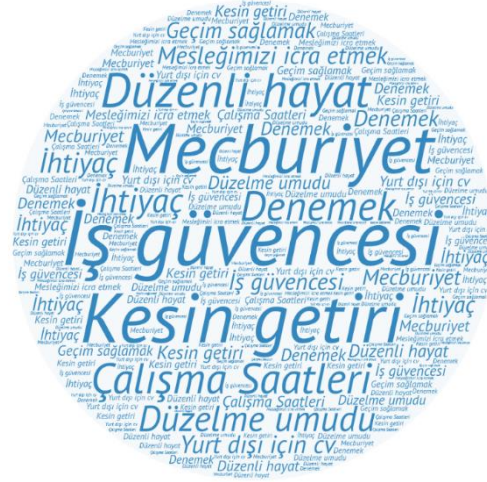
Şekil 20: Katılımcıların 'kamuda özlük hakları' için vermiş oldukları olumlu yanıtlar

Katılımcıların şekil 20'de vermiş oldukları olumlu yanıtlar içerisinde 'var 4', 'normal 1', 'her zaman 1', 'iyi 1', şeklinde toplam 7 katılımcıya tekabül etmektedir. Katılımcıların olumlu yanıtları, olumsuz yanıt verenlere nispeten azınlıktadır.



Şekil 21: Katılımcıların 'kamuda özlük hakları' için vermiş oldukları olumsuz yanıtlar

Katılımcıların şekil 21'de gösterildiği üzere vermiş olduğu olumsuz yanıtlara baktığımızda 'yok 9', 'verilmiyor 7', 'yetersiz 3', 'önem verilmiyor 2', 'hakka giriliyor 1', 'net bir şey yok 1', 'özlük hakkım yok 1', 'sıfır 1', 'sınırlı 1', 'eksik 1', 'iyileştirilmeli 1', şeklindedir. Katılımcıların tamamına baktığımızda yine çoğunluk olumsuz bir bakış açısı sergilemektedirler. Katılımcıların 28'i olumsuz olarak nitelendirmiştir.



Şekil 22: Katılımcıların 'kamuda çalışma nedeni' için vermiş oldukları yanıtlar

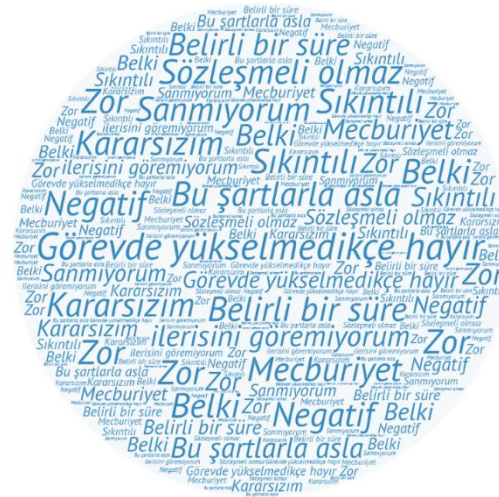
Katılımcıların kamuda çalışma nedeni için vermiş oldukları yanıtların tamamı şekil 22'de ki gibi karşımıza çıkarken, 'iş güvencesi 11', 'mecburiyet 7', 'kesin getiri 3', 'düzenli hayat 3', 'çalışma saatleri 3', 'düzelme umudu 2', 'mesleğimizi icra etmek 2', 'denemek 1', 'yurtdışı için cv 1', 'geçim sağlamak 1', 'ihtiyaç 1', olarak nitelendirilmiştir.



Şekil 23: Katılımcıların 'kamuda devam etme' için vermiş oldukları olumlu yanıtlar

Katılımcıların kamuda devam etme için vermiş oldukları olumlu yanıtlara baktığımızda toplamda 12 kişi saptanmıştır. 'Devam etmek istiyorum 5', 'evet 5', 'öğretmen olursam 2', şeklinde yanıtlamışlardır. Olumlu yanıt verenlerin cevapları şekil 23'te de gösterilmiştir.





Şekil 24: Katılımcıların 'kamuda devam etme' için vermiş oldukları olumsuz yanıtlar

Katılımcıların şekil 24'te gösterildiği üzere toplam 23 olumsuz yanıtla karşılaşmıştır. Olumsuz yanıtlara baktığımız da 'görevde yükselmedikçe hayır 4', 'bu şartlarla asla 4', 'belirli bir süre 3', 'kararsızım 2', 'mecburiyet 2', 'sanmıyorum 2', 'negatif 1', 'zor 1', 'sözleşmeli olmaz 1', 'ilerisini göremiyorum 1', 'sıkıntılı 1', 'belki 1' şeklinde görülmektedir.



Şekil 25: Katılımcıların 'farklı mesleğe yönelme' için vermiş oldukları olumlu yanıtlar

Katılımcıların şekil 25'te görüldüğü üzere 'hayır 4', 'yok 2', 'asla 1', 'mesleğime aşığım 1', 'zor 1', 'maaş cazip 1', diyerek toplamda 10 katılımcı olumlu yanıt vermiştir.



Şekil 26: Katılımcıların 'farklı mesleğe yönelme' için vermiş oldukları olumsuz yanıtlar

Katılımcıların şekil 26'da gösterildiği üzere 25 olumsuz yanıtla karşılaşmıştır. Farklı mesleğe yönelme için verilen olumsuz yanıtlarda 'evet 6', 'açığım 3', 'en kısa zamanda 3', 'olabilir 3', 'öğretmenlik olursa 3', 'atama olursa 2', 'iş ağırlığından dolayı 1', 'tabi ki 1', 'ileride 1', 'fırsat çıkarsa 1', 'çaballıyorum 1', şeklindedir. Olumsuz yanıtlar olumlu yanıtlara oranla daha fazladır.

## Sonuç ve Öneriler

Bu makalenin temel amacı, kamu aşçıların mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları kaygıları ele alarak, bu zorluğun nedenlerini, etkilerini ve çözüm önerilerini detaylı bir şekilde incelemektir. Kamu aşçıların kariyer kaygısı, geniş bir perspektiften değerlendirilerek, mesleklerindeki ilerleme ve motivasyon eksikliği gibi unsurları içermektedir.

Kariyer araştırması, bir tür problem çözme davranışıdır; başka bir deyişle, kişi öz değerlendirmeler ve etkinlikler aracılığıyla kariyerini belirler ve geliştirir (Tsai vd., 2017). Kariyer araştırmalarına (literatüre) bakıldığında genel itibariyle araştırmacıların kariyer kararsızlığından, rekabetten, özgüven eksikliğinden ve bilgi düzeyinin azlığından gibi nedenlerden kaynaklandığı saptanmıştır.

Araştırmacılar öğrenciler ve çalışanlar üzerinden yapıldığı görülmektedir.

Kamu aşçıların mesleki yaşantıları, çeşitli faktörlerden kaynaklanan zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu zorluklar arasında öne çıkan başlıklar, özlük hakları, mobbing, ücret düzeyinin yetersizliği ve çalışma saatleri şeklinde sıralanabilir. Kariyer kaygısı, aşçıların mesleklerindeki ilerleme ve yükselme olanaklarına dair belirsizlikle ilişkilidir. Bu durum, motivasyon kaybına, meslek içi performans düşüklüğüne ve uzun vadeli mesleki hedeflere ulaşma konusunda endişelere neden olabilmektedir.

Yöneticiler tarafından da mobbing uygulandığı şeklinde yanıtlar mevcuttur. Katılımcıların bu denli sıkıntı yaşamasının nedenleri arasında MEB tarafından ilk kez böyle bir toplu atamanın yapılması, alt yapısının oluşturulmaması, görev tanımı, ücret politikası, kısa sürede göreve başlama gibi durumların hesaplanmadan gerçekleştirilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Ancak özlük haklarına yönelik ihlaller, aşçıların iş güvencesi, çalışma saatleri düzenlemeleri, izin hakları gibi konularda yaşanabilir ve bu durum iş memnuniyetini olumsuz etkileyebilir. Aynı zamanda, meslek içinde mobbing, aşçıların psikososyal sağlığını olumsuz etkileyen önemli bir faktördür. Mobbing, çalışanlar arasındaki ilişkilerde zayıflığa ve iş ortamında stresin artmasına neden olarak meslekten uzaklaşmaya yol açabilir.

Katılımcıların tamamı ücret konusundan yakındıkları, çalışma sürecinde hak ettikleri ücreti alamadıklarını belirtmişlerdir. Ücretin düşük olması da, aşçıların maddi güvencesizlik içinde olmalarına ve motivasyon kaybına neden olabilir. Bu durum, meslek içindeki kalifiye personel kaybını tetikleyebilir. Aynı zamanda, aşçıların maruz kaldığı uzun ve düzensiz çalışma saatleri, iş ve özel yaşamları arasında denge kurma konusunda zorluklar yaratmaktadır.

Katılımcıların farklı mesleğe yönelme durumu, kaygı durumu ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların aşçılık mesleğine olumlu bakış açısı sergilemelerine karşın, kamuda çalışmaya devam etme durumları negatif yönde olduğu saptanmıştır. Bu durumunda yine katılımcıların yaşamış olduğu problemlerden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Bu durumun özel sektöre yönelmede doğrudan etkisi olacağı düşünülmektedir. Kamuda çalışan aşçıların iş güvencesi için bakış açıları, özel sektöre göre daha iyi olduğu ve bu durumun kamuda devam etme nedenleri arasındaki en önemli unsur olduğu saptanmıştır. Katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda kariyer kaygısı içerisinde olduğu ancak bu durumun iyileştirilebileceği şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Katılımcıların cevapları göz önünde bulundurulduğunda çalıştıkları ortamdan memnun olmadıkları, iş garantisi, ücret garantisi ve düzenli bir hayat gibi nedenlerden görevlerinde devam ettikleri belirmektedirler.

Sonuç olarak, kamu aşçılarının mesleki yaşamlarında karşılaştıkları bu zorluklar hem bireysel hem de kurumsal düzeyde ele alınarak çözüm odaklı politika ve uygulamalara ihtiyaç duymaktadır. Bu çerçevede, işverenlerin, sendikaların ve ilgili kuruluşların iş birliğiyle, aşçıların mesleklerini daha sürdürülebilir ve tatmin edici bir şekilde icra etmelerini destekleyecek stratejilerin geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Bu doğrultuda;

- Aşçıların ücret politikasında iyileştirilme yapılması,
- Çalışma ortamındaki eksikliklerin giderilmesi,
- Aşçıların çalışma saat ve görev tanımına dikkat edilmesi,
- Görev tanımını anlaşılır ve net bir şekilde açıklanması,
- Mobbing uygulanmasına karşı gerekli işlemlerin yapılması,
- Mevzuat kapsamında çalıştırılmalarına dikkat edilmesi,
- Aşçıların tamamına özlük haklarının verilmesi,
- Görevlerinde iyileştirilmelerinin yapılması,
- Yardımcı hizmetlerden, teknik hizmetlere geçişinin sağlanması,
- Çalışmış olduğu kurumlarda yeterli sayıda yardımcının bulundurulması,
- Sendikaların ve ilgili kuruluşların konunun takibini yapması,

Şeklinde düzenlemelerin yapılması önerilmektedir. Bu çalışma dışında aşçıların daha spesifik sorunları ele alınabilir, derinlemesine görüşme yöntemiyle detaylandırılabilir ve özel sektörde bulunan aşçı bireyler ile karşılaştırmalı kariyer kaygısı çalışması uygulanabilir.

## Kaynakça

- Akıncı, A. Y. (2022). Anadolu Lisesi Öğrencilerinin Yirmi Birinci Yüzyıl Becerileri ve Kariyer Kaygısı. *Sciences Joshas Journal*, 8 (57).
- Daniels, LM, Clifton, RA, Perry, RP, Mandzuk, D., & Hall, NC (2006). Öğretmen adaylarının yeterliliği ve kariyer kesinliği: Kariyer kaygısı ve algılanan kontrolün etkileri. *Eğitimin Sosyal Psikolojisi*, 9 (4), 405-423.
- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., & LoVerso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Social Psychology of Education*, 14, 409-426.
- Gönüllüoğlu, S., & Çakmak, D. (2022) Mesleki Sonuç Beklenti Düzeyi İle Kariyer Kaygı Durumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ferizli Myo Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Sakarya İktisat Dergisi*, 11(1), 149-170.
- Güneş, E., & Şen, N. (2022) Kariyer Algısı ve Sektörde Kalma Niyeti İlişkisinde Covid-19 Korkusunun.
- Harbalıoğlu, M., & İpek, Ü. N. A. L. (2014). Aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi: Ön lisans düzeyinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 1(1), 55-65.
- Hazel, A. G. U. N., Üçok, D. I., & KÜÇÜK, B. A. (2021). Kariyer Dönemlerinin Değişmeyen Gerçeği: Kariyer Endişesi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 59-72.
- Karaca, M., Karaçetin, M., Miray, E., & Kala, E. (2019). A Research On Measuring Career Anxiety Of Undergraduate And Associate Students: The Case Of Burdur And Isparta Lisans Ve Önlisans Öğrencilerinin Kariyer Kaygılarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Burdur Ve Isparta Örneği. *Iconsr 2019*, 115.
- Kazancı, M., Bora, D. N., & Katırcıoğlu, H. (2005). Mayoz bölünme konusunun öğrencilerdeki anlamlı öğrenme düzeyinin kelime çağrışım testi ile araştırılması. *Eurasian Journal of Educational Research*, 21, 146-154.
- Kurnaz, A., Kurnaz, H. A., & KILIÇ, B. (2014). Önlisans Düzeyinde Eğitim Alan Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 41-61.
- MEB: (1983) Aşçı Görev Tanımı [Erişim Tarihi: 04.12.2023] <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.836950.pdf>.
- MEB: (2021) İlk Atama Duyurusu [Erişim Tarihi: 04.12.2023]. [https://personel.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2021\\_10/25211917\\_Duyuru\\_-\\_Guncellenen\\_-25.10.2021.pdf](https://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_10/25211917_Duyuru_-_Guncellenen_-25.10.2021.pdf)
- MEB:(2022) Ek Atama Duyurusu [Erişim Tarihi: 04.12.2023]. [https://personel.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2022\\_03/09161631\\_Ek\\_Duyuru\\_-\\_Guncellenen.pdf](https://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_03/09161631_Ek_Duyuru_-_Guncellenen.pdf)
- Mutlu, Ç., & Dilek, E. S. E. N. (2022) Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Kaygıları: Projektif Tekniklerle Bir Analiz. *International Journal Of Contemporary Tourism Research*, 6(1), 1-19.
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 339-352.
- TDK: (2023) Kaygı Kelime Anlamı [Erişim Tarihi: 04.12.2023]. <https://sozluk.gov.tr/>
- Tsai, C. T., Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158-165. ISO 690

Sevim, B., & Görkem, O. (2015). Gastronomi ve aşçılık programlarında gıda güvenliği donanım altyapısının değerlendirilmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1).

Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2019). Self-Focused attention and career anxiety: the mediating role of career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 67(2), 110-125. ISO 690

Şerife, U. Ğ. U. Z. (2022). Covid-19 Pandemisinde öğrencilerin gelecek kaygılarının kariyer geleceği algısı ile ilişkisi. *İşletme*, 3(2), 95-114.