

AŞÇILARIN MESLEKİ ÖZERKLİKLERİ İLE YARATICILIK SÜRECİ İLİŞKİSİ¹

Mustafa KESİCİ*, Sibel ÖNÇEL**

ÖZ

Bu çalışma, aşçıların yaratıcılık süreci aşamalarına, mesleki özerkliğin etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaca yönelik olarak, alanyazın incelenerek bir soru formu oluşturulmuştur. Aşçılık mesleki dayanışma derneklerinin yardımıyla 391 profesyonel aşçıdan veri toplanmıştır. Elde edilen verilerin analiziyle aşçıların mesleki özerkliğini oluşturan iki boyuta ve aşçıların yaratıcılık sürecini oluşturan dört aşamaya ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, aşçılara işletmeler tarafından sağlanan mesleki özerkliğin, aşçıların özerk davranabilme yetisine göre yaratıcılık süreci üzerinde daha etkili olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Mutfak, Aşçılık, Mesleki Özerklik, Yaratıcılık*

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB AUTONOMY AND CREATIVITY PROCESS OF CHEFS

ABSTRACT

The study aims at determining the effects of chefs' job autonomy on the stages of the creativity process. For this purpose, after a review of literature, a questionnaire was developed to explore job autonomy and creativity process. Data were collected from 391 professional chefs with the assistance of professional chef associations. By the analysis of the obtained data, two dimensions forming the job autonomy and four stages constitute the creative process have been reached. The results demonstrated that job autonomy which is provided for the chefs is more effective on their creativity process than their ability to behave autonomously.

Keywords: *Culinary, Cookery, Job Autonomy, Creativity*

¹ Bu çalışma Mustafa Kesici'nin Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim dalında yazılan "Aşçıların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi" başlıklı tezinden türetilmiştir. Ayrıca, Anadolu Üniversitesi BAP Komisyonunca kabul edilen 1302E020 no'lu proje kapsamında desteklenmiştir.

* Anadolu Üniversitesi, Eskişehir Meslek Yüksekokulu, Eskişehir, E-posta: mustafakesici@anadolu.edu.tr

** Anadolu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Eskişehir, E-posta: sguler@anadolu.edu.tr

GİRİŞ

Birçok alanda önemli olan yaratıcılık, yenilikler ortaya koyan ve farklılıkların oluşmasına katkıda bulunan bir etmendir. Temelde her insanın doğasında yaratıcı kişilik potansiyeli mevcuttur² (Rhodes, 1961; Landry ve Bianchini, 1995; Runcho, 2004; Avatar, 2013). Ancak bu yaratıcı niteliklerin ortaya çıkması uygun ortamların sağlanmasıyla mümkündür. Örgütler için kilit değere sahip unsurların başında insan kaynağı gelmektedir. İnsan kaynaklarından en etkin şekilde faydalanmak, işletmelerin birincil amaçlarından biridir. Diğer taraftan, hızlı değişim, özgün ürünler ortaya koymayı gerekli kılmış, örgütlerin devamlılığı için zorunlu bir durum haline gelmiştir. İnsanların doğasında olan yaratıcılık, yenilikler için önemli değişkenlerden biri olarak kabul görmektedir. Yaratıcılık adına uygun çalışma ortamlarının hazırlanması giderek daha ciddi bir şekilde örgütlerin amaçlarına yansımaktadır. Birçok sektörde mevcut yönetim yaklaşımlarının yerini yenilikçi, yaratıcı yönetim yaklaşımları almaktadır. Yeni ve yaratıcı ürünler oluşturmak ve bu ürünleri pazara sunmak örgütlerin devamlılığı için bir zorunluluk haline almıştır (Nyström, 1998: 122). Örgütler açısından yaratıcılık, dinamik ve toleransın olduğu iş çevrelerinde ortaya çıkar ve gelişir. Yaratıcı bireyler monotonluktan hoşlanmayan, işlerini nasıl yapacaklarına ilişkin fikirlere sahip olan insanlar olarak destekleyici yönetim tarzı talep ederler. Yaratıcılığın gelişimi için, örgütlerin yaratıcı süreci anlamaları, yaratıcı davranışı teşvik etmeleri ve yaratıcılığın gelişebileceği ortamları oluşturmaları gerekmektedir (Stonar ve Wanke’den aktaran Çekmecelioğlu, 2005: 25).

Birçok ürün ve malzeme ile çalışılan mutfakta, başarı ancak yaratıcılık ile gerçekleştirilebilir. Mutfakta, aşçıbaşı bir orkestra şefi gibi görünürken, iyi aşçılar kişilikleri açısından bir ressam veya heykeltıraş gibi görünmektedirler (Horng ve Hu, 2008: 222). Aşçılar, standart yemek reçeteleri ve pişirme tekniklerini uygulamanın yanı sıra mevcut reçeteleri ve teknikleri geliştirme ve yenilikler oluşturma çabasındadırlar. Bu çaba, hem aşçıların kişisel gelişimleri hem de içinde buldukları örgütlerin gelişimi için önemlidir. Sanat, bilim ve kültür bileşenlerinden oluşan mutfak çalışmalarının (Horng ve Hu, 2008: 225) hemen hemen tüm aşamalarında aşçılar, aktif şekilde yer almaktadır. Aşçılar, katı yönetim anlayışının hâkim olduğu örgütlerde, ürünlerini ortaya koyarken ve yeni ürünler oluştururken, yaratıcılıkları engellenebilmekte ve kendilerini ifade etmekte zorlanabilmektedirler. Çalıştıkları örgütlerde özerk bir çalışma

² Alanyazında yaratıcılığın sadece belirli insanlarda olan bir kişilik yapısı olduğunu savunan araştırmacılar da mevcuttur (Bkz. Torr, 2008).

Aşçıların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi

ortamının sağlanması durumunda ise aşçılar daha yaratıcı ve daha fazla sorumluluk alabilen bireyler haline gelebilirler.

Araştırmada, mesleki özerklik³ faktörleri ve yaratıcılık süreci aşamaları değerlendirilmiş, mesleki özerklik faktörlerinin yaratıcılık süreci aşamalarına etkisi belirlenmiştir. Aşçıların mesleki özerkliğinin, yaratıcılık sürecine etkilerini konu edinen bir çalışmaya alanyazında rastlanmamıştır. Bu bağlamda, aşçıların sahip oldukları mesleki özerkliğin, yaratıcılık sürecine etkisinin yönü ve derecesi belirsizliği mevcuttur. Ayrıca, gerçekleştirilen araştırmalarda mesleki özerkliğin, motivasyon (Hackman ve Oldham, 1975; Deci ve Ryan, 1985), yaratıcılık (Amabile ve Fisher, 2009; Eren ve Gündüz, 2002; Wong ve Pang, 2003; Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011), iş tatmini (Çöl, 2008; Saragih, 2011; Park ve Searchy, 2012; Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011) ve iş stresi (Saragih, 2011) gibi örgütler için önemli konular üzerine olan etkilerine ilişkin konular incelenmişken, mesleki özerkliğin yaratıcılık sürecinin ayrı ayrı her aşamasına etkisini konu alan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalıştıkları örgütlerde özerk bir çalışma ortamının sağlanması durumunda aşçılar daha yaratıcı ve daha fazla sorumluluk alabilen bireyler haline gelebileceklerdir. DeVaro, Li ve Brookshire (2007), mesleki özerkliğin sorumluluk duygusunu arttırdığını ve böylece iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini belirtmektedirler. Saragih (2011: 206) mesleki özerkliğin işgörenlerin öz yetkinliklerini geliştirdiğini ve başkalarının yönlendirmesinden çok kendi yetenek, bilgi ve yaratıcılıklarını kullandıklarını belirtmektedir. Mesleki özerkliğin bu sonuçları aşçıların öz denetim ve kişisel gelişimi adına önemlidir. Peng, Lin ve Baum (2012: 11-13) mutfakta yaratıcılığın amacının içsel yönüyle; aşçıların yeteneklerini geliştirmek, kişisel gelişim ve örgüt için ise uzun dönemli yüksek kâr marjı, dışsal yönünün ise rekabet edebilir bir iş stratejisi oluşturarak, hedef pazarın taleplerini karşılama ve müşteri sadakati oluşturmak olduğunu vurgulamışlardır. Aşçıların hazırlamış olduğu ürünün müşteriler tarafından beğenilmesi, takdir görmesi müşteri memnuniyetini artıracak ve rekabet unsurları açısından düşünüldüğünde işletmeye avantaj sağlayacaktır. Araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle, aşçıların yaratıcılığın yararlanmak için oluşturulması gereken iş ortamı hakkında fikirler verilecektir. Ayrıca, araştırmanın farklı meslek grupları için

³ Kavramın alanyazında "özerklik", "otonomi", "iş özerkliği" ve "mesleki özerklik" gibi farklı şekillerde kullanıldığı görülmektedir. Mevcut araştırmada daha kapsayıcı olması, aşçılığın bir meslek grubu oluşu ve örneklemin mesleki dayanışma gruplarından seçilmesi nedeniyle "mesleki özerklik" kavramının kullanılması daha uygun görülmüştür.

uygulanması yönünde teşvik edici olabileceği düşünülmektedir.

İLGİLİ LİTERATÜR

Mesleki özerklik kavramı birçok farklı şekilde vurgulanmaktadır. Otonomi etimolojik açıdan Yunanca auto (kendi-kendine) ve nomos (kanun, hukuk) kelimelerinden türemiş olup kendi kendini yönetme anlamına gelmektedir (Dworkin, 1988: 12, Ballou, 1998: 102). Otonomi kelimesi Türk Dil Kurumu tarafından "özerklik" olarak tek kelimeyle tanımlanmış, özerklik ise "bir kişinin, bir topluluğun kendi uyacağı yasayı kendisinin koyması, erklik karşıtı" olarak tanımlanmıştır (TDK, 2012). Tanımdan anlaşılacağı gibi özerklik kavramı bir toplum için kullanılacağı gibi bireyler için de geçerli bir kavramdır. Bireyler, kendi fikirlerini ortaya koymada ve uygulamada özgürlüğe sahip olduklarında özerk (autonomous) olmaktadır (Dworkin, 1988: 12-13). Dickinson (1995: 167) örgütlerde bireylerin, özerkliğe ne şekilde değer verdiklerini değerlendirmeye çalışmış, işgörene kendi kendine karar alma ve iş çevresiyle ilgili bazı değişiklik, düzenleme ve kontrolleri yapabilme hakkı verildiğinde, işgörenin tanınma, saygı ve statü duygularının artabileceğini belirtmiştir. Mesleki özerkliğin olmayışının ise, işgörende kayıtsızlığa, dolayısıyla düşük performansa yol açabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca, bağımsız hareket etme, faaliyetler için planlar kurma ve anında kendini denetleme özgürlüğünün, işgörenlere iş yaşantıları üzerinde kontrol duygusu sağlamada önemli olduğuna dikkat çekerek, örgüt kültüründe özerkliğin dolaylı olarak statü, yetkinlik, güven ve itimat göstergesi olduğuna değinmiştir. Hackman ve Oldham (1975: 161) mesleki özerkliği, "işgörenlerin işlerini tamamlamak için izleyecekleri süreçler, kullanacakları ekipman ve zaman hakkında büyük ölçüde söz sahibi olmaları" Keenan (1999: 561) ise "arzulanan çıktılar elde edilmesi amacıyla derinlemesine düşünülmüş, bağımsız takdir hakkı eylemleri" olarak tanımlamıştır.

Yaratıcılık basit anlamda; yenilik yaratma, ortaya çıkarma, bilinmeyen keşfetme anlamlarında kullanılmaktadır. Yaratıcılık kavramına ilişkin farklı bakış açıları bulunmaktadır. Bu bakış açıları bazen süreç, bazen ortaya konan ürün ve bazen de bir tür kişilik yapısı olarak vurgulanmaktadır. Ancak, tüm bu farklı bakış açılarının ortak görüşü yaratıcılığın yenilikleri ortaya koymasındır (Öncü, 1992: 255).

Yaratıcı bir unsurun oluşmasının birbiri ardına gelen anlarla mümkün olduğunun ele alındığı tanımlar, yaratıcılığın bir süreç olarak değerlendirildiği tanımlardır. Bir ürün olarak yaratıcılığın değerlendirilmesi bazen hiç bilinmeyen bir olgunun yaratılması bazen de var olanın değiştirilmesinin söz konusu olduğuna yer vermektedir. Ürün

Aşçuların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi

yaklaşımında, yaratıcı ürünün nitelikleri üzerinde durulmaktadır. Wilson, Guilford ve Christensen (1953) bu niteliğin olası üç değere sahip olabileceğini belirtmişlerdir. Bu değerleri yazarlar şu şekilde açıklamıştır:

- Ortaya çıkan sonuç, topluma göre ne kadar ender olursa o kadar özgündür.
- Değerlendirme grubuna göre ne kadar verimli olursa o kadar özgündür.
- Ne kadar farklı bilgi ve deneyim unsurlarını barındırırsa o kadar özgündür.

Ürün üzerinde duran yaklaşım, değerlendirmenin nedenlerden çok sonuçlar ve sonuçların değerleri üzerinden yapılmasının daha makul olduğunu belirtmektedir. Yaratıcılığın, kişi yapısıyla ilgili olduğu üzerinde duran tanımlamalar ise yaratıcılığın, bireye özgü bir ürün olduğu vurgulamaktadır. Belirtilen her üç yaklaşımda da yaratıcılık kavramının tanımlanmasına yönelik çalışmalar oldukça dağınıktır ve birçok farklı disiplinde değerlendirilmiştir.

Mooney'nin (1962) yaratıcılık kavramı üzerine dikkat çekici fikirleri vardır. Yazarın, yaratıcılık kavramını tanımlarken yaratıcılığı ürün, süreç ve kişilik yapısına ek olarak yaratılanın olduğu ortam üzerinden de ele aldığı görülmektedir. Yazar, yaratıcı ürün yaklaşımında tüketici ya da toplum yararının düşünülmesi gerekliliği üzerinde durarak, bu görüşte önemli olanın bireyden çok ürünlerin olduğunu ifade etmektedir. Mooney, süreç yaklaşımının sanata yönelik bireylerde görüldüğünü belirtmiştir. Süreç yaklaşımına göre yaratıcılıkta, yaratma anındaki psikolojik düşünce yapısı ve çevre en iyi ölçüt olarak kabul görmektedir (Yavuz, 1996: 12). Mooney, yaratıcı kişilik yapısı üzerinde duran yaklaşımında, belirli görevlere belirli yeteneklerin seçilmesi üzerinde durmakta ve kilit noktayı kişisel yeteneklerin oluşturduğunu ifade etmektedir. Ortam yaklaşımında ise etki dıştan oluşmaktadır. Burada ölçüt, hangi çevre örtüsünün yaratıcı ürün doğuşuna yardımcı olacağını belirlemesidir (Mooney'den aktaran Yavuz, 1996: 12).

Eren ve Gündüz (2002: 65-84) ise yaratıcılık kavramının zaman içindeki değişimine bakıldığında, geleneksel anlamında yaratıcılığın yaratıcı bireye özgün bir davranış olarak görüldüğünü ifade etmişlerdir. Yazarlar, çağdaş anlamda yaratıcılığın, sosyal çevre uygun olduğu sürece tüm bireylerin, bazı alanlarda yaratıcı çalışmalar üretebilecek normal kapasitelere sahip olduğunu savunmaktadır. Başka bir ifadeyle, geleneksel anlamda bireyin kişisel özelliklerini konu edinirken, çağdaş anlamda ise sosyal çevrenin yaratıcılık üzerindeki etkileri üzerinde durmaktadır. Yazarlar, çevrenin yaratıcı davranışın sıklığını ve seviyesini etkileyeceğini belirtmektedirler.

Mustafa Kesici ve Sibel Öncel

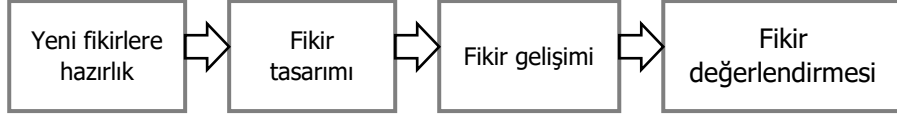
Rouquette (2007: 120) yaratıcılığın 20. yüzyıldan itibaren sanat, bilim, teknoloji, iş dünyası, eğitim vb. alanlarda sıklıkla vurgulanan bir sözcük halini aldığını belirterek, yaratıcılığın devrimci ya da bozucu bir niteliğe sahip olduğunu belirtmektedir. Bu özelliğiyle yaratıcılık önemli ölçüde değişim fikriyle ilişkilendirilmektedir. Richards (2011: 1246) yaratıcılığın turizm için farklı deneyimler, atmosferler, faaliyetler ve destinasyonlar sağladığını ifade etmiş, yaratıcılık ve turizm arasındaki ilişkilerin, çağdaş turizmin önemli yönlerinin yeniden değerlendirilmesi konusunda turizm araştırmacılarını zorlayabileceğine dikkat çekmiştir. Richards ve Wilson (2006:1410) ise tüketici eğilimlerinin turizmde yaratıcılığın önemini arttırdığını belirterek, yaratıcılığın turizm açısından öneminin artış nedenlerini sıralamışlardır. Bunlar;

- Modern tüketim alışkanlıklarından ortaya çıkan memnuniyetsizlikler,
- Çalışma ve eğlence arasındaki farkın bulanıklaşması,
- Kişisel gelişim ve nitelikli tüketim için artan istek,
- Post-modern tüketim isteği,
- Kimlik, özgeçmiş ve anılar oluşturma,
- İfade biçimi olarak yaratıcılığın çekici olmasıdır.

Hornng ve Hu (2008: 226) yaratıcılığın her alana olduğu gibi mutfak çalışmalarına da yön vermekte olduğunu ve yenilikler meydana getirmede aşçılara yardımcı olduğunu ifade etmektedirler. Yaratıcılık sadece sanatsal çalışmalarda değil ayrıca bilim ve teknikte de önemlidir Mutfak çalışmaları ise sanatsal, bilimsel ve teknik alt yapıyı kapsamaktadır (Hornng ve Hu, 2008: 226). Bu bağlamda, mutfakta yaratıcılığın mevcut olandan daha yeni, daha lezzetli ve daha iyi yiyecek fikirleriyle ilgili olduğu söylenebilir (Peng, Lin ve Baum, 2012: 1-2). Bağımsız ya da otel işletmesinin bir bölümü olarak çalışabilen restoran için de aynı ilişki geçerlidir. Yaratıcı mutfak ürünlerinin kalitesi sadece aşçıların kendi estetik yaratıcılığı değil, aynı zamanda müşterilerin yemek zevkleri ve tercihlerine ve restoran veya otelin örgütsel verimliliği ve kaynaklarına bağlıdır (Hornng ve Hu, 2008: 221-222). Diğer taraftan, mutfak yaratıcılığının kalitesinin sadece kişisel yaratıcılık ile müşteri isteklerinde değil aynı zamanda restoran sektörünün gelir elde etme isteği ile de şekillendiği görülmektedir (Hornng ve Hu, 2008: 223-224).

Hornng ve Hu (2008: 224) çalışmalarında, Wallas'ın yaratıcılık süreci modelini, mutfak yaratıcılık süreci modeline uyarlamaya çalışmışlardır. Hornng ve Hu'nun (2008) araştırması temelde dört aşama içeren Wallas'ın (1926) geliştirdiği, dinamik ve gelişen bir döngüsü olan yaratıcılık süreci modelinin uygulanması şeklindedir (Şekil 1).

Aşçıların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi



Şekil 1: Mutfak Yaratıcılık Süreci Modeli

Kaynak: Hornig ve Hu, 2008: 225.

Yaratıcılık sürecinin ilk aşaması "yeni fikirlere hazırlık"tır. Yeni fikirlere hazırlık aşaması kişinin hayat ve iş tecrübesini yansıtabileceği gibi bir iş öncesi yapılan hazırlıkları da kapsayabilir. Bu aşamanın sınırlarını belirlemek zordur ve tüm yaratıcılık süreci aşamaları üzerinde bir etkiye sahip olabilir. Mutfak yaratıcılık süreci aşamalarının ikincisi "fikir tasarımı" aşamasıdır. Fikir tasarımı aşaması "evraka" yani fikrin ortaya çıktığı aşama olarak görünür. Kişisel yaratıcılığa en çok ihtiyaç duyulan aşama olarak görülebilir. Üçüncü aşama "fikir gelişimi" aşamasıdır. Fikir gelişimi aşamasının, ortaya çıkan fikrin derinlemesine incelendiği, tüm olasılıkların geliştirilmeye çalışıldığı aşama olduğu söylenebilir. Son aşama ise "fikir değerlendirme" aşamasıdır. Fikir değerlendirme aşaması öncelikle geliştiricinin ve sonra tüketiciler, meslektaşlar, iş arkadaşları gibi ilgili herkesin fikrinin alındığı, değerlendirmenin yapıldığı aşama olarak tanımlanabilir. Fikir tasarımı ve fikir gelişimi aşaması sürecinde bir değerlendirme söz konusu olabilir ancak nihai fikrin değerlendirme daha detaylı ve geniş kapsamlıdır.

Mutfakta yaratıcılık ile ilgili gerçekleştirilen diğer bir araştırma Peng, Lin ve Baum (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma, mutfakta yaratıcılığın kendine özgü yönlerini ele alması açısından önemlidir. Mooney (1962) yaratıcılığa bakış açısı üzerine önerdiği "ürün, süreç, yaratıcı kişilik ve çevre" tanımlamalarını sentezleyerek mutfakta yaratıcılığı değerlendirilmiştir. Peng, Lin ve Baum (2012) yaptıkları çalışmanın sonucunda bu dört bakış açısına ek olarak "mutfakta yaratıcılığın ilkelerinin" eklenmesi gerektiği sonucuna varmışlardır. Mutfak çalışmalarının doğasından kaynaklanan bu ilkelerin; "zaman kısıtlaması, mesleki beceri, pazarın kabulü, tecrübe birikimi ve kültür" olduğunu belirtmişlerdir. Peng, Lin ve Baum'un (2012) çalışmasının sonuçlarına bakıldığında birinci olarak, mutfakta yaratıcılık; aşçıların kültürel geçmişinin, pratik tecrübe ve mesleki beceri ile sentezlenmesi ve yeme alışkanlıklarına göre pazarda kabul görmesi ile ortaya çıkar. Ayrıca, diğer sanatsal çalışmaların tersine mutfakta zaman kısıtlamasının olması önemli bir değişkendir. Mutfakta yaratıcılık adına ikinci olarak, kişisel faktörler "ortam, düşünme, dikkat, deneme, merak ve esneklik" önemlidir. Diğer bir yönüyle çevresel faktörlerin (politik, sosyal, ekonomik ve teknolojik)

Mustafa Kesici ve Sibel Öncel

etkileri ve dört ana aşamadan oluşan yaratıcılık süreci (Wallas, 1926) mutfakta yaratıcılık adına kritik öneme sahiptir (Peng, Lin ve Baum, 2012: 2698).

Yaratıcılık yeni ve yararlı fikirlerin üretimi, yenilik ise yaratıcı fikirlerin başarıyla uygulanmasıdır (Amabile, 1998: 77). Harrington (2004) mutfakta yenilik ile ilgili gerçekleştirdiği çalışmada "Mutfak Ürün Geliştirme Modeli"ni önermiştir. Sonraki çalışmalarında ise (Ottenbacher ve Harrington, 2007; Harrington ve Ottenbacher, 2013) bu modeli geliştirmeye çalışarak, Michelin yıldızlı aşçılar üzerine mutfakta yenilik çalışmalarını ele almışlardır. Aşçıların yeni ürün geliştirme aşamalarının değerlendirildiği çalışmada, Michelin yıldızlı aşçıların oluşturacakları yeni bir yemeğin hangi aşamalardan geçtiği değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çalışmada genel yenilik modelleri ile mutfak için oluşturdukları modelin karşılaştırması ele alınmıştır. Yazarların gerçekleştirmiş olduğu araştırmadan elde edilen sonuçlar tablolastırılarak özetlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Üç Yenilik Modelinin Karşılaştırılması

Geleneksel NPD (Yeni Ürün Geliştirme) Modeli (Cooper, 2001)	Mutfak Ürün Geliştirme Modeli (Harrington, 2004)	Michelin Yıldızlı Şeflerin Yenilik Süreci
↓ Fikir oluşturma ↓ Tarama ↓ İş analizi	↓ Mutfak yenilik formülasyonu	↓ Fikir oluşturma ↓ Tarama
↓ Konsept geliştirme	↓ Mutfak yenilik uygulanması	↓ Deneme yanılma ↓ Konsept geliştirme
↓ Son Test	↓ Değerlendirme ve kontrol	↓ Son Test ↓ Eğitim
↓ Ticarileştirme	↓ Yeniliğin tanıtımı	↓ Ticarileştirme

Kaynak: Ottenbacher ve Harrington, 2007: 29

Ottenbacher ve Harrington (2007: 29) İngiltere, Fransa, İspanya, Avusturya ve Almanya'dan 19 Michelin yıldızlı aşçı ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda yedi aşamalı bir yenilik geliştirme süreci önermişlerdir. Fikir oluşturma aşamasını, aşçıların yaratıcılığa ihtiyaç duydukları aşama olarak açıklamışlardır. Bu aşama, fikir ve strateji olarak ürüne karar verilen aşamadır. Tarama aşaması ise, fikir aşamasındaki ürünün mevsimselliği ve kalitesi gibi etmenlerin değerlendirdiği aşamadır. Deneme yanılma aşaması, ürün fikrinin zihinsel olarak içeriğinin, baharatlarının ve dokusunun çeşitlendirilerek uygunluğunun değerlendirildiği aşamadır. Konsept geliştirme aşaması; yemeğin reçetesini, yazılı çalışma talimatlarını, sunum ve hazırlama talimatlarını, nihai yemeğin fotoğraflarını, yenilik hakkında genel teorik planının

Aşçuların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi

hazırlanmasını, düzenli müşteriler ve restoran yöneticilerinden geri bildirimlerin alınmasını ve rakiplerin fiyatlandırma ve yönelimleri hakkında pazar araştırmasını içerir. Son test, restoran yöneticisi veya şarap tadım uzmanı gibi önde gelen çalışanlar, düzenli müşteriler ve iş arkadaşlarının detaylı olarak fikirlerinin alındığı aşamadır. Eğitim aşaması, modeli Yeni Ürün Geliştirme Modeli'nden ayıran kısımdır. Elde edilen nihai ürün hakkında tüm çalışanlara detaylı olarak teorik ve uygulamalı eğitimin verildiği aşamadır. Ürünün ticarileştirilmesi, müşterilerin ürünü sipariş etmesi ile başlamış olur, müşterilerin fikirleri, ürün satış rakamları gibi geri bildirimler ürünün ticarileşmesine veya rafa kalkmasına neden olur.

Örgütler yaratıcı ürünler için kapsamlı ve uzun bir süreç harcamak zorundadırlar. Zaman baskısı, aşırı iş yükü vb. baskılar yaratıcılık gerektiren işleri yapan çalışanları olumsuz yönde etkilemektedir (Eren ve Gündüz, 2002: 82). Yaratıcılık için hedeflere ulaşmada, kişilere özgürlük verilmesi gerektiğine sıkça değinilmektedir (Amabile ve Fisher, 2009: 482). Örgütler insan kaynağının yaratıcı potansiyellerini açığa çıkaracak ve geliştirecek iş ortamları hazırlamak durumundadırlar. İşgörenlere yönelik bazı özgürlük alanlarının tanınması onların hareket özgürlüğünü arttıracak ve yaratıcı fikirlerinin eyleme geçmesini sağlayacaktır (Eren ve Gündüz, 2002: 73-83). Özerklik ve yaratıcılık birçok çalışmada bağdaştırılmıştır. Eren ve Gündüz (2002: 80) Türkiye'nin en büyük ilk 500 işletmesi arasından 126 işletmenin yöneticileri üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada, Wong ve Pang (2003: 551-559) Hong Kong'taki otel çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada, Çekmecelioğlu ve Günsel (2011: 893) Kocaeli ve Yalova'da tekstil çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada mesleki özerkliğin yaratıcılık üzerinde olumlu yönde etkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Esneklik, özgürlük ve işbirlikçi örgüt değerleri yaratıcılığı desteklerken, katı, kontrolcü ve durağan değerler yaratıcılığı engellemektedir. Örgütlerde kuralların ve iş tanımlarının az olduğu, özerkliğin öne çıktığı, kritik kararların bütün düzeylerde alınmasına izin veren basık bir yapının yaratıcılık için uygun olduğu söylenebilir (Akdoğan ve Kale, 2011: 169-170). Eren ve Gündüz (2002: 66-67) katı disiplin anlayışı ve kesin sınırlarla çizilmiş görev tanımlarının bulunduğu örgütsel ortamlarda yaratıcılığın ortaya çıkarılmayacağını, hatta bu tip örgütsel niteliklerin yaratıcılığa engel olduğuna dikkat çekmişlerdir.

YÖNTEM

Çalışmada yöntem olarak tanımlayıcı nitelikte olan nicel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Tanımlayıcı araştırmalar, mevcut bir durumun

Mustafa Kesici ve Sibel Öncel

belirli ayrıntılarını inceleme fırsatı sunmakta ve bu durumla ilgili değişkenlerin özelliklerini ortaya koyma amacı taşımaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2011). Araştırmada kullanılan soru formu üç farklı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kullanılan ölçek, aşçıların mesleki özerkliklerini ölçmeye yönelik olarak iki farklı çalışmadan yararlanılarak derlenmiştir. Tercüme yöntemi olarak iki farklı uzman öncelikle İngilizceden Türkçeye, daha sonra Türkçeden İngilizceye geri çeviri tekniği kullanılmıştır. Elde edilen tercüme karşılaştırılarak, İngilizcesiyle aynı anlamı verdiği inanan ifadeler onaylanmış, anlam değişikliğine uğradığı düşünülen ifadeler tekrar tercüme edilerek, anlam kayıplarının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Birinci çalışma, mesleki bir grubun özerkliği üzerine yoğunlaşmış olan, Pearson ve Hall (1993) tarafından geliştirilmiş "öğretmen özerkliği ölçeği" ve ikincisi ise Breaugh (1999) tarafından geliştirilmiş olan "çalışan özerkliği ölçeğidir. Derlenen ifadeler aşçıların çalışmalarına uygun olarak anlam kaybı yaşamadan daha anlaşılır hale getirilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın doğasına ve aşçılık mesleğine uygunluğu düşünülerek öğretmen özerkliği ölçeğinden 12 ve çalışan özerkliği ölçeğinden 5 ifade alınarak ölçek oluşturulmuştur. İkinci bölüm ise, Horng ve Hu (2009) tarafından aşçıların yaratıcılık süreci üzerine geliştirilen "mutfak yaratıcılık süreci ölçeği" ifadeleri derlenerek oluşturulmuştur. Bu ölçekte toplam 27 ifade bulunmaktadır. Sonuç olarak, elde edilen soru formu, kapsam geçerliliğinin sağlanması amacıyla; bir turizm uzmanı, bir dil bilimci, bir gastronomi uzmanı, bir istatistik uzmanı ve son olarak sektörden iki aşçıbaşının görüşlerine sunulmuş, önerilere yönelik olarak gerekli değişimler yapılmıştır. Soru formunu birinci ve ikinci bölümünde katılım derecesine göre ifadeler 'Kesinlikle Katılmıyorum' (1), 'Katılmıyorum' (2), 'Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum' (3), 'Katılıyorum' (4), 'Kesinlikle Katılıyorum' (5) şeklinde 5'li Likert ölçeği olarak düzenlenmiştir. Soru formunda yer alan son bölüm ise demografik bilgileri içermektedir (Cinsiyet, ne tür bir işletmede görev ve tecrübe süresi).

Araştırmanın evreni Türkiye'de faaliyet gösteren aşçılık federasyonlarına bağlı derneklere üye olan aşçılar ile sınırlandırılmıştır. Federasyonlara üye olan dernek sayısı, alan araştırmasının yapıldığı 2013 yılında 48 olarak saptanmıştır. Elde edilen ifadelerin içsel tutarlılığını ölçmek için, çevrimiçi olarak derlenen soru formu federasyon üyesi derneklerden birinin üyelerine (n=44) e-posta yoluyla ulaşılarak, pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama ile elde edilen veriler paket istatistik programı (SPSS 21.0) yardımı ile değerlendirilmiş aşçıların mesleki özerkliklerini ölçmek amacıyla hazırlanan 17 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,841 olarak hesaplanmıştır.

Aşçıların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi

Aşçıların yaratıcılık süreci aşamalarını ölçmek amacıyla oluşturulan 27 maddelik ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) ise 0,944 olarak hesaplanmıştır. Pilot uygulama sonucunda her iki ölçekte de yer alan maddelerde anlaşılma veya güvenilirlik sorunu saptanmamış ve alan araştırmasına geçilmiştir. Örneklem tekniği olarak iki aşamalı örneklem tekniği kullanılmıştır. İlk olarak, gönüllü örneklem tekniği ile araştırmanın yapıldığı tarih olan 2013 yılında aşçılık federasyonlarına üye olan tüm derneklerin yöneticilerine (48 dernek) e-posta ve telefon yoluyla ulaşılarak araştırmaya katkı sağlamak isteyip istemedikleri sorulmuştur. Bu isteğe geri dönüş sağlayan 11 dernek (Akdeniz ve İç Anadolu bölgesinden 3'er, Marmara bölgesinde 2, Ege, Karadeniz ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinden 1'er dernek) örneklem tekniğinin ilk aşamasında seçilmiştir. İkinci aşamada ise, bu 11 derneğe üye aşçılar kolayda örneklem tekniği ile seçilerek örneklem büyüklüğüne ulaşılmıştır. 114 adet çevrimiçi ve 305 adet manuel anket olmak üzere 419 adet anket toplanmıştır. Bu anketlerden 28 tanesi verilerin eksik olması, verilen cevapların anlaşılmasında, anketlerin tahrip olmuş olması ve tutarsızlık gibi nedenlerden dolayı elenmiş geriye kalan 391 adet anket örneklem sayısı olarak kabul edilmiştir. Evrenin bütününe ulaşma imkânının bulunmadığı, %95 güvenilirlik seviyesi ve evrenin homojen olmadığı kabul görüldüğü durumlarda, ulaşılan 391 örneklem sayısının yeterli olabileceği ifade edilmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 144). Ulaşılan örneklem ile ilgili elde edilen demografik veriler Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Değişkenler	Kategori	Sıklık	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	76	19,4
	Erkek	315	80,6
	Toplam	391	100
Çalışılan İşletme Türü	Otel (Alakart)	100	25,6
	Otel (Açık Büfe)	142	36,3
	Bağımsız Rest. (Zincir)	66	16,9
	Bağımsız Rest. (Yöresel)	54	13,8
	Bağımsız Rest. (Aile)	29	7,4
	Toplam	391	100
Tecrübe	1-5 yıl	73	18,7
	6-10 yıl	95	24,3
	11-15 yıl	81	20,7
	16-20 yıl	71	18,2
	21 yıl ve üzeri	71	18,2
	Toplam	391	100

Mustafa Kesici ve Sibel Öncel

Tablo 2’de görüldüğü üzere, katılımcıların önemli bir kısmı erkektir (%80,6). Konaklama işletmelerine bağlı olan restoranlarda görev yapan katılımcıların oranı (%61,9), konaklama işletmelerinden bağımsız olarak işletilen restoranlarda görev yapan katılımcıların oranından (%38,1) daha yüksektir. Katılımcıların tecrübelerine ilişkin veriler katılımcılara açık uçlu sorular sorularak toplanmıştır. Açık uçlu olarak toplanan bu veriler Tablo 2’e gruplandırılarak aktarılmıştır. Tecrübe süreleri dağılımı ile ilgili verilere bakıldığında, katılımcıların tecrübelerinin dağılımının homojen olduğu görülmektedir. Katılımcıların aşçılık mesleğindeki tecrübelerinin 1-47 yıl arasında değiştiği karşımıza çıkmakta, tecrübelerinin ortalamasının ise 13,37 olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların çoğunlukla tecrübeli sayılabilecek aşçılar olduğu gözlemlenmektedir.

BULGULAR

Verilerin yapı geçerliliğinin sağlanması için, mesleki özerklik boyutları ve yaratıcılık süreçlerini belirlemeye yönelik iki ayrı açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi uygulanmadan önce, verilerin faktör analizi için uygunluk koşullarını sağlayıp sağlamadığı kontrol edilmiştir. Normal dağılım şartı için değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenip, ilgili değerlerin kabul edilebilir değerler (-1,+1 sınırları) arasında olduğu görülmüştür (Hair vd., 2010). Verilerin normal dağılımı koşuluna ek olarak faktör analizinin diğer koşulları da (çoklu bağlantı sorunu, küresellik testi, KMO, bireysel örneklem uygunluk değeri, soruların toplamından oluşan bütün arasındaki korelasyon katsayıları) gözlemlenmiştir. Korelasyon katsayılarının 0,30’dan büyük olması beklenmektedir (Şencan, 2005: 364). Mesleki özerkliğin belirlenmesi amacıyla oluşturulan ölçekte bu koşulu sağlamayan iki ifade (9 ve 15) işlem dışı bırakılmıştır. Bunun dışında herhangi bir istatistiksel soruna rastlanmamıştır. Sonuç olarak açımlayıcı faktör analizi her iki soru formu içinde temel bileşenler yöntemi ve eğişik döndürme yöntemlerinden Oblimin yöntemi yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Oblimin dönüştürme yönteminin tercihinin nedeni faktörler arasında ilişkinin varlığına dair bir öngörünün olmasıdır (Alpar, 2011: 293-294). Faktör analizi sonucunda oluşan faktörlerin birden fazlasıyla ilişkili olan değişkenleri faktör analizi için uygun kabul edilmemektedir (Şencan, 2005: 364). İlk analiz sonucunda mesleki özerkliğin belirlenmesine yönelik ölçekte 4 ve 10 numaralı değişkenler, yaratıcılık sürecini belirlenmesine yönelik soru formunda ise 12 numaralı değişken istatistiksel olarak birden fazla faktörle ilişkili olduğundan analiz dışı bırakılıp, ikinci kez faktör analizi uygulanmıştır.

Aşçıların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi

Tablo 3: Mesleki Özerklik Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktörler ve Değişkenler	Faktör Yükleri		Özdeğer
	1	2	
Özerk Davranabilme			4,001
8. Mutfak çalışmalarında kendi belirlediğim amaçlara ulaşmaya odaklandığımı düşünüyorum.	,706		
2.Yemek yaparken kullanacağım metotları benim belirlediğimi düşünüyorum.	,699		
5.Çalışmalarım esnasında kendime özgü yöntemleri kullandığımı düşünüyorum.	,676		
3. Mutfakta nasıl davranacağıma benim karar verdiğimi düşünüyorum.	,672		
14. Çalışırken kullandığım mutfak araç gereçlerinin çoğunu benim seçtiğimi düşünüyorum	,661		
12. Yemek pişirirken yaratıcı yöntemler kullanabildiğimi düşünüyorum.	,660		
1. Mutfakta çalışırken yapacaklarıma benim karar verdiğimi düşünüyorum.	,604		
17. Günlük çalışma saatimi nasıl kullanacağımı benim belirlediğimi düşünüyorum.	,560		
Sağlanan Özerklik			1,938
2. Yemeklerin içerikleri hakkında söz sahibi olduğumu düşünüyorum.		,751	
6. Mutfak içi çalışma düzeni için belirlenen yöntemler konusunda fikrimin alındığını düşünüyorum.		,729	
11. Mutfakta temel problemlerin nasıl çözüleceği konusunda bana danışıldığını düşünüyorum.		,726	
7. Mutfak içindeki zaman yönetiminin kontrolüm altında olduğunu düşünüyorum		,721	
13. Mutfakta çalıştığım alanın düzenini benim belirlediğimi düşünüyorum.		,623	
Açıklanan Varyans (%)	31,540	14,905	46,445*
Alpha Güvenilirlik Katsayısı (α)	0,805	0,757	0,858**

* Açıklanan toplam varyans

**Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı

Faktör sayılarını belirlemek amacıyla özdeğer (eigenvalue) ve faktör analizi çizgi grafiği (Scree Plot) değerlendirilmesi teknikleri kullanılmıştır. Özdeğer 1,00 olarak alınarak çizgi grafiğinin değerlendirilmesi sonucu mesleki özerklik boyutları için özdeğeri 1,00'dan büyük iki ve yaratıcılık süreci için ise dört faktör belirlenmiştir. Mesleki özerklik ile ilgili elde edilen iki faktörden ilki kişisel olarak aşçıların özerk davranabilme özelliklerini ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Bu nedenle, ilk faktör "özerk davranabilme" olarak isimlendirilmiştir. İkinci faktör ise, aşçıların çalıştıkları işletmelerin ve/veya hiyerarşik yapıda üstlerinin sağladığı özerkliği içeren ifadelerden oluştuğundan "sağlanan özerklik" olarak isimlendirilmiştir. Yaratıcılık süreci ile ilgili elde edilen faktörler ise

Mustafa Kesici ve Sibel Öncel

kullanılan ölçekte ifade edildiği biçimde isimlendirilmiştir. Elde edilen faktörlere ait isimler, özdeğer, Alpha güvenilirlik katsayısı değerleri ve açıklanan Varyans yüzdeleri ile önermelere ait faktör yük değerleri mesleki özerklik için Tablo 3 ve yaratıcılık süreci için Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Yaratıcılık Süreci Açımlayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktörler ve Değişkenler	Faktör Yükleri				Özdeğer
	1	2	3	4	
Fikir tasarımı					10,662
8. Fikir ve deneyimlerimi harmanlayarak, yeni ürünler oluşturduğumu düşünüyorum.	,851				
10. Birçok farklı bilgiyi bir arada kullanmanın yaratıcı fikirlerimi pekiştirdiğini düşünüyorum.	,844				
9. Yeni bir ürün geliştirmeye ihtiyaç duyduğumda ilgili kavramları araştırdığımı düşünüyorum.	,838				
11. Yaptığım yemek yeterince iyi değilse, daha iyisini yapmaya çalıştığımı düşünüyorum.	,763				
6. Mutfakta çıkan sorunlara çözümler bulmak için deneyimlerimi kullandığımı düşünüyorum.	,744				
5. Yiyecekleri farklı yönleriyle değerlendirmenin yaratıcılığımı pekiştirdiğini düşünüyorum.	,725				
7. Hayatta yaşadığım tecrübeleri mutfak çalışmalarına uyguladığımı düşünüyorum.	,724				
Fikir değerlendirmesi					2,389
25. Yaptığım yemeklerin en iyi fikirlerin birleşiminden oluşması gerekir.		-,812			
24. Bir problem ile uğraşırken alternatif çözüm yolları bulmam gerekir.		-,807			
21. Bir yemeğin servis edilebilir olup olmadığına kapsamlı bir değerlendirme sonucu karar vermem gerekir.		-,797			
26. İyi bir yemek fikri bulduğumda, ayrıntılı bir değerlendirme yaptıktan sonra uygulamam gerekir.		-,792			
23. Yaptığım yemeği sürekli değerlendirmem gerekir.		-,783			
27. Yapacağım yemeği oluşturan her parçayı ayrı ayrı test etmem gerekir.		-,780			
22. Engellerle karşılaştığımda, ne yapılması gerektiğini bilmem gerekir.		-,768			
20. Yenilikler konusunda, tüm mutfaktaki		-,732			

Aşçuların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi

çalışanların görüşlerini değerlendirmem gerekir.					
Fikir gelişimi					1,649
18. Yeni fikirler oluşturmak için farklı kavramları araştırdığımı düşünüyorum.			,790		
15. Bir besinin fonksiyonlarından farklı amaçlarla yararlandığımı düşünüyorum.			,784		
17. Çalışmalarımın daha yaratıcı olması için yeni teknikler geliştirilmesinin faydalı olduğunu düşünüyorum.			,729		
16. Yapılan işler için kullandığım tekniklerin bana özgü olduğunu düşünüyorum.			,725		
14. Modayı yeni yemek fikirlerime uyguladığımı düşünüyorum.			,722		
13. Bir yemek örneğini, kalemle kâğıt üzerine çizerek oluşturabileceğimi düşünüyorum.			,677		
19. Zorlandığım durumlarda farklı çözüm yolları bulmaya çalıştığımı düşünüyorum.			,656		
Yeni Fikirlere Hazırlık					1,422
3. Mesleğimle ilgili yeni bilgileri not tutmamam, mesleki bilgimi arttırdığımı düşünüyorum.				,848	
2. Başarılı bulduğum çalışmalarımı kayıt altına almamın önemli olduğunu düşünüyorum.				,841	
1. Mesleğim hakkında bilgi toplamamın çalışmalarımı pekiştirdiğini düşünüyorum.				,829	
4. Başarısız bulduğum çalışmalarımı kayıt altına almamın önemli olduğunu düşünüyorum.				,737	
Açıklanan Varyans (%)	41,008	9,189	6,342	5,486	62,007*
Alpha Güvenilirlik Katsayısı	0,900	0,911	0,853	0,838	0,935**

* Açıklanan toplam varyans

**Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı

Mesleki özerklik boyutlarının, yaratıcılık sürecinin her bir aşaması ile olan ilişkisi çoklu doğrusal regresyon analizi yardımı ile değerlendirilmiştir. Sağlanan özerklik ve özerk davranabilme boyutları bağımsız değişkenler olarak ele alınarak, yaratıcılık süreci aşamaları olan yeni fikirlere hazırlık, fikir tasarımı, fikir gelişimi ve fikir değerlendirmesi aşamaları ile olan ilişkisi ortaya konulmuştur. Çoklu regresyon modelinin uygulamasında; verilerin normal dağılımı, doğrusallık, değişkenler arasında otokorelasyon olmaması, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olmaması ve sabit varyans varsayımları sağlanmalıdır (Kalaycı, 2006:259). Uygulanan her regresyon analizi için VIF değeri 10'un oldukça altında, tolerans

Mustafa Kesici ve Sibel Öncel

değerleri 0,2 den büyük bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon seviyesi de 0,7'den ($r=,325$, $p=,001$) düşük bulunmuştur. Böylece, bağımsız değişkenler arasında mükemmel doğrusal ilişkinin olmaması varsayımı sağlanarak, bağımsız değişkenlerin varyansın farklı boyutlarını açıkladığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlarda, β değeri, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösteren standardize edilmiş regresyon katsayısıdır. En yüksek β değerine sahip olan bağımsız değişken, görece olarak en önemli etkileyicidir (Büyüköztürk, 2012: 105).

Mesleki özerkliğin sağlanan özerklik ve özerk davranabilme boyutları ile yaratıcılık süreci aşamalarının ilki olan yeni fikirlere hazırlık aşamasına olan etkisi çok değişkenli regresyon denklemiyle hesaplanmıştır (Tablo 5). Regresyon denklemi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=40,222$, $p<0,001$). Yeni fikirlere hazırlık aşamasındaki değişimin yalnızca %17,2'sini sağlanan özerklik boyutu açıklamaktadır. Yeni fikirlere hazırlık aşamasının etkileyicisi olarak sağlanan özerklik ($p<,05$; $\beta=,385$) gözlemlenmektedir. Özerk davranabilme değişkeninin ise yeni fikirlere hazırlık aşaması üzerinde anlamlı bir etkisi gözükmemektedir ($p>,05$).

Tablo 5: Mesleki Özerkliğin Yeni Fikirlere Hazırlık Aşaması Üzerindeki Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Kat.	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	2,210	,211		10,449	,001
Sağlanan Özerklik	,431	,055	,385	7,876	,001
Özerk Davranabilme	,068	,045	,073	1,502	,134

Bağımlı Değişken: Yeni Fikirlere Hazırlık; $R^2 = ,172$; $F= 40,222$; $p=,001$; $VIF=1,118$

Mesleki özerkliğin boyutları ile ikinci yaratıcılık süreci aşaması olan fikir tasarımı aşamasının ilişkisi ele alınmıştır. Katılımcıların sağlanan özerklik ve özerk davranabilme boyutlarının fikir tasarımı aşamasına etkileri çok değişkenli regresyon denklemi yardımı ile değerlendirilmiştir (Tablo 6), regresyon denklemi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=78,148$, $p<0,001$). Fikir tasarımı aşamasındaki değişimin yalnızca %28,7'sini sağlanan özerklik ve özerk davranabilme boyutları açıklamaktadır. Fikir tasarımı aşamasının en önemli etkileyicisinin sağlanan özerklik ($\beta=,474$) olduğu gözlemlenmektedir. Özerk davranabilme değişkeni ise sağlanan özerklik değişkenine oranla daha az bir etkiye sahiptir ($\beta = ,139$).

Aşçuların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi

Tablo 6: Mesleki Özerkliğin Fikir Tasarımı Aşaması Üzerindeki Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Kat.	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,949	,172		11,318	,001
Sağlanan Özerklik	,467	,045	,474	10,463	,001
Özerk Davranabilme	,114	,037	,139	3,076	,002

Bağımlı Değişken: Fikir Tasarımı; $R^2 = ,287$; $F = 78,148$; $p = ,001$; $VIF = 1,118$

Fikir gelişimi aşamasının mesleki özerkliğin boyutları ile olan ilişkisine yönelik analiz sonuçlarında, regresyon denklemi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F = 67,461$; $p < 0,001$) (Tablo 7). Fikir gelişimi aşamasındaki değişimin yalnızca %25,8'sini sağlanan özerklik ve özerk davranabilme boyutları açıklamaktadır. Fikir gelişimi aşamasının en önemli etkileyicisi olarak sağlanan özerklik ($\beta = ,461$) gözlemlenmektedir. Özerk davranabilmede ise sağlanan özerkliğe oranla daha az bir etki gözlemlenmektedir ($\beta = ,111$).

Tablo 7: Mesleki Özerkliğin Fikir Gelişimi Aşaması Üzerindeki Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Kat.	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,944	,171		11,373	,001
Sağlanan Özerklik	,441	,044	,461	9,968	,001
Özerk Davranabilme	,088	,037	,111	2,405	,017

Bağımlı Değişken: Fikir Gelişimi; $R^2 = ,258$; $F = 67,461$; $p = ,001$; $VIF = 1,118$

Tablo 8: Mesleki Özerkliğin Fikir Değerlendirmesi Aşaması Üzerindeki Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Kat.	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	2,380	,184		12,914	,001
Sağlanan Özerklik	,375	,048	,382	7,862	,001
Özerk Davranabilme	,078	,040	,096	1,981	,048

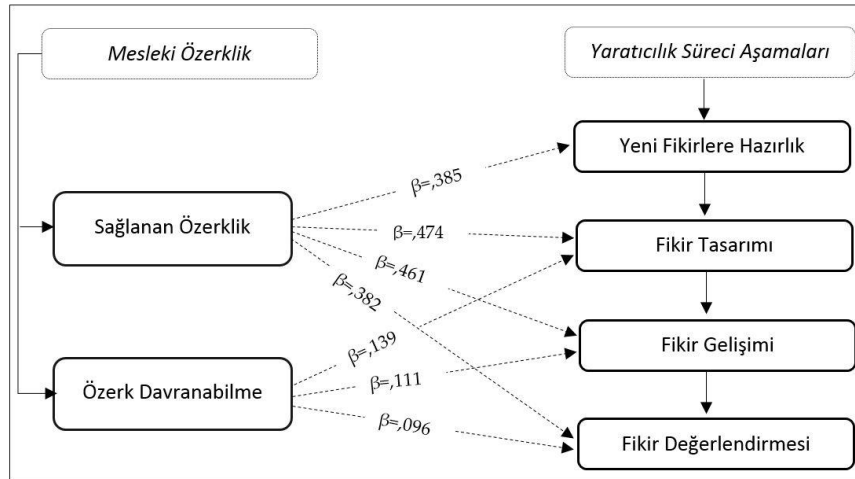
Bağımlı Değişken: Fikir Değerlendirmesi; $R^2 = ,179$; $F = 42,389$; $p = ,001$; $VIF = 1,118$

Yaratıcılık süreci aşamalarının sonuncusu olan fikir değerlendirme aşaması ile mesleki özerklik boyutlarının değerlendirildiği denklem sonuçları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F = 42,389$; $p < 0,001$) (Tablo 8). Fikir değerlendirme aşamasındaki değişimin yalnızca %17,9'sini sağlanan özerklik ve özerk davranabilme boyutları

Mustafa Kesici ve Sibel Öncel

açıklamaktadır. Fikir değerlendirmesi aşamasının en önemli etkileyicisi olarak sağlanan özerklik ($\beta=,382$) gözlemlenmektedir. Özerk davranabilme aşamasının ise sağlanan özerkliğe oranla daha az etkili olduğu gözlemlenmektedir. ($\beta=,096$).

Mesleki özerkliğin, sağlanan özerklik ve özerk davranabilme boyutlarının yaratıcılık süreci aşamaları ile olan ilişkisi değerlendirildiğinde; yeni fikirlere hazırlık aşamasına sağlanan özerkliğin, diğer aşamalara ise hem sağlanan özerkliğin hem de özerk davranabilmenin etkisi söz konusudur. Şekil 2’de mesleki özerkliğin, yaratıcılık süreci aşamaları üzerindeki etkilerine bakıldığında, sağlanan özerkliğin her dört aşama üzerinde etkisi istatistiksel olarak ortaya çıkmaktadır. Özerk davranabilmenin ise fikir tasarımı, fikir gelişimi ve fikir değerlendirmesi aşamaları üzerinde etkisi olduğu gözlemlenmektedir. İlişkilerin tümü olumlu yönlü olmakla beraber hem sağlanan özerkliğin hem de özerk davranabilmenin fikir tasarımı ve fikir gelişimi aşamaları üzerinde diğer ilişkilere oranla daha büyük bir etkisi söz konusudur. Diğer taraftan, elde edilen regresyon modellerinin tümünde açıklanan varyans oranı düşük seviyelerdedir.



Şekil 2: Mesleki Özerkliğin Yaratıcılık Süreci Üzerindeki Etkisi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Aşçıların da diğer sanatsal alanlarda olduğu gibi belirli seviyelerde özgür çalışmaya ihtiyacı vardır. Ancak, tamamen bağımsız çalışma mutfak çalışmaları için imkânsızdır. Çünkü meydana çıkan ürünler aşçının yaratıcılığının dışında; tüketici talebi, örgütün olanakları, zaman kısıtları, maliyet, kültür vb. birçok farklı olgu ile şekillenmektedir (Peng, Lin ve

Aşçuların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi

Baum, 2012: 2706). Bu araştırma; aşçuların, mesleki özerkliklerini ve yaratıcılık süreci aşamalarını belirlemek ve mesleki özerklik boyutlarının yaratıcılık süreci aşamaları ile olan ilişkisinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada mesleki özerklik kişisel ve örgütsel yönleriyle ele alınmıştır. Özerk davranabilme boyutu, kişinin yaptığı iş veya işler için ne denli bağımsız çalışabilme yetisine sahip olduğunu değerlendirmektedir. Sağlanan özerklik ise görev yapılan örgütün kişiye sağladığı bağımsız davranabilme yetkisi ile ilgilidir.

Araştırmada, aşçuların yaratıcılık sürecinin dört aşamadan oluştuğu belirlenmiştir. Araştırmanın nihai amacına yönelik sonuçlarına bakıldığında, mesleki özerklik boyutları, yaratıcılık süreci aşamalarının tamamında etkilidir. Sağlanan özerklik boyutu etki oranı açısından incelendiğinde, ilk sırayı fikir tasarımı aşaması almakta, bunu sırasıyla; fikir gelişimi, yeni fikirlere hazırlık ve son olarak fikir değerlendirme aşaması izlemektedir. Diğer taraftan, özerk davranabilme boyutu fikir tasarımı, fikir gelişimi ve fikir değerlendirmesi aşamaları üzerinde etkilidir. Özerk davranabilme boyutunun etki oranları açısından bakıldığında, ilk olarak fikir tasarımı aşaması ve sırasıyla fikir gelişimi ve fikir değerlendirmesi aşamaları gelmektedir. Bu sıralama aşçuların en çok fikir tasarımı aşamasında mesleki özerkliğe ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Fikir tasarımı aşamasında aşçuların özerk olmaları, yeni ürünlerin, tatların ortaya çıkartılabilmesinde çok büyük kolaylıklar sağlayacaktır. Aşçuların zaman kısıtlılığı olmadan, rahat çalışabilecekleri bir ortamda kendi yaratıcılıklarını ortaya çıkartabilmeleri mümkündür. Aşçuların yaratıcılıklarını özellikle fikir tasarımı aşamasında ortaya koyabilmeleri için iş stresi, çalışma ortamının uygun olmaması gibi olumsuz etkenlere maruz kalmamaları gerekmektedir. Rahat ve özgür çalışabilecek bir ortamda fikirlerin tasarlanması daha sonrasında geliştirilmesi ve değerlendirmeye alınması daha kolay olacaktır. Mesleki özerkliğin yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması alanyazındaki çalışmaları (Eren ve Gündüz, 2002: 73-83; Wong ve Pang, 2003: 551-559; Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011: 893) destekler niteliktedir. Aşçulara etkin internet kullanımı, mesleki dergileri takip etme, rakip işletmeleri ziyaret, mesleki yurt dışı ziyaretleri, seminer ve fuarlara katılım gibi konularında desteklemek, yeni fikirler için ilham alınacak ve böylece önce yeni fikirlere hazırlık ve daha sonra fikir tasarımı için aşçulara cesaret ve motivasyon sağlayacak teşvikler olabilecektir.

İnsan kaynaklarından en etkin şekilde faydalanmak işletmeler için önemlidir. Araştırma sonuçlarına göre aşçuların belirli seviyelerde mesleki özerkliğe sahip olmaları özellikle yeniliklere ve değişime ihtiyaç duyan

Mustafa Kesici ve Sibel Öncel

işletmeler için olumlu sonuçlara yol açabilmektedir. Belirli zaman aralıkları ile mutfaklarda hazırlanan menüler için rekabette avantajlar sağlayabilecek yeni ve farklı ürünler geliştirmek aşçıların görevlerindedir. Bu ürünler aşçıların yaratıcılıkları yardımıyla ortaya çıkabilir. Aşçılara daha özerk iş ortamlarının hazırlanması, aşçıların hem kişisel gelişimi hem de içinde buldukları örgütlerin gelişimi adına faydalı sonuçlar sağlayabileceği bu araştırmanın sonuçlarından biridir. Özellikle sağlanan özerkliğin yaratıcılık süreçleri üzerinde özerk davranabilme boyutuna oranla daha olumlu bir etkiye sahip olması, aşçıların özerk çalışma ortamına olan ihtiyacının bir göstergesi olarak görülebilir. Örgüt yöneticilerinin alınacak kararlara işgörenlerin katılımını sağlaması, işgören eğitimi konusunun daha detaylı ele alınması, yetki devri ile işgörenlerin daha fazla sorumluluk alabilecek duruma getirilmesi ve işgücü devir hızının düşürülmesi iş görenlerin daha özerk davranabilecekleri bir anlayış oluşturabilecektir. Aşçıların arka plan işgörenler olduğu anlayışından vazgeçilerek, müşterilerle diyalog kurmalarına imkân sağlanması yaratıcılık adına faydalı olabilecektir. Ayrıca, mutfak çalışanlarına yöneticileri tarafından belirli zaman aralıklarında, yaratıcılık için serbest çalışma zamanı ayrılması (ekip veya bireysel) geleceğe dönük olumlu sonuçlar doğurabilecektir.

Her çalışmada olabileceği bu çalışmada bazı sınırlılıkları mevcuttur. Öncelikle elde edilen verilerin nitel bir araştırma ile desteklenmesi daha derinlemesine sonuçlar ortaya çıkartabilecektir. Ayrıca, çalışmanın modeli gereği mesleki özerkliğin yaratıcılığın tek etkileyicisi gibi gözükmeye yanılgısına neden olabilmektedir. Yaratıcılığın karmaşık yapısını destekleyen diğer değişkenlerin de ele alınması daha doğru bir yaklaşım olabilecektir. Örneklemin daha heterojen olabilecek bir şekilde seçilmesi daha güvenilir sonuçlar verebilecektir. Son olarak, çalışmanın temelini oluşturan kavramların yeni ve soyut olması tam ve doğru olarak anlaşılabilmesiyle ilgili soru işaretleri ortaya çıkarmaktadır.

Mesleki özerkliğin motivasyon, karar verme, iş stresi, iş performansı ve verimlilik gibi işletme yöneticiliğinin önemli konuları üzerindeki etkilerine yönelik yapılacak farklı araştırmalar, mesleki özerklik kavramı hakkında daha detaylı bilgiler sağlayabilecektir. Diğer taraftan, restoran yöneticilerinin mesleki özerklik ve yaratıcılık konusuna bakış açısının farklı bir çalışmayla ele alınması konunun çok yönlü araştırılmasını sağlayabilir. Alanyazın taraması sürecinde, mutfak sanatları ve gastronomi alanı üzerine akademik seviyede yapılan araştırmalardaki eksiklik açıkça görülmektedir. Alana yönelik yapılacak araştırmalar, ev dışı yemek endüstrisi gibi geniş bir sektörün gelişimine katkıda bulunabilir.

Aşçuların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi

Mutfak çalışmalarının bir sektörün yanında ayrıca bir sanat olarak kabul edilmesi aşçuların kişisel gelişimi adına değerli bir adım olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. ve Kale, E. (2011). Konaklama işletmelerinde örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkisi. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(1), 165-186.
- Alpar, R. (2010). Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinde Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenilirlik. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alpar, R. (2011). Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler (3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Amabile, T.M. ve Fisher, C.M. (2009). Stimulate creativity by fueling passion. E. Locke (Der.), Handbook of Principles of Organizational Behavior (ss. 481-497). John Wiley & Sons: West Sussex.
- Amabile, T.M. (1983). The social psychology of creativity: a componential conceptualization. Journal of Personality and Social Psychology, 45(2), 357-376.
- Avatar, M. (2013). Everyone is Creative. Londra: Kiosk Publishing.
- Ballou, K. (1998). A concept analysis of autonomy. Journal of Professional Nursing, 14, 102-110.
- Breaugh, J. (1999). Further investigation of the work autonomy scale: two studies. Journal of Business and Psychology, 13(3), 357-373.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum (17. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çekmecelioğlu Gündüz, H. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(2), 23-39.
- Çekmecelioğlu, H. ve Günsel, A. (2011). Promoting Creativity among Employees of Mature Industries: The Effects of Autonomy and Role Stress on Creative Behaviors and Job Performance. 7thInternational Strategic Management Conference, 889-895.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1), 35-46.
- Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York: Plenum.
- Dickinson, L. (1995). Autonomy and motivation: A literature review. System, 23(2), 165-174.

Mustafa Kesici ve Sibel Öncel

- Dworkin, G. (1988). *The Theory and Practice of Autonomy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Eren, E. ve Gündüz, H. (2002). İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5, 65-84.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hair, J.F., Black, W., Babin, B. ve Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7. Baskı). New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Harrington, R.J. (2004). Part I: The culinary innovation process, a barrier to imitation. *Journal of Foodservice Business Research*, 7(3), 35-57.
- Harrington, R.J. ve Ottenbacher, M. (2013). Managing the culinary innovation process: The case of new product development. *Journal of Culinary Science & Technology*, 11(1), 4-18.
- Horng, J.S. ve Hu, M.L. (2008). The mystery in the kitchen: culinary creativity. *Creativity Research Journal*, 20(2), 221-230.
- Horng, J.S. ve Hu, M.L. (2009). The Creative Culinary Process: Constructing and Extending a Four-Component Model. *Creativity Research Journal*, 21(4), 376-383.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keenan, J. (1999). A concept analysis of autonomy. *Journal of Professional Nursing*, 29(3), 556-562.
- Landry, C. ve Bianchini, F. (1995). *The Creative City*. Londra: Demos.
- Mooney, R.L. (1962). A conceptual model for integrating four approaches to the identifications of creative talent. S.J. Parnes ve H.F. Harding (Der.), *A Source Book of Creative Thinking* (ss. 73-84). New York: Charles Scribners & Sons.
- Nyström, H. (1998). The dynamic marketing-entrepreneurship interface: a creative management approach. *Creativity and Innovation Management*, 7(3), 122-125.
- Ottenbacher, M. ve Harrington, R.J. (2007). The culinary innovation process. *Journal of Culinary Science & Technology*, 5(4), 9-35.
- Öncü, T. (1992). Yaratıcılığın betimlenmesi ve yaratıcılık üzerine çevresel etkiler. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 14(1), 255-264.
- Park, R. ve Searcy, D. (2012). Job autonomy as a predictor of mental well-being: the moderating role of quality-competitive environment. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 305-316.

Aşçılarnn Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi

- Pearson, L.C. ve Hall, B.W. (1993). Initial construct validation of the teaching autonomy scale. *The Journal of Educational Research*, 86(3), 172-178.
- Peng, K.L., Lin, M.C. ve Baum, T. (2012). The constructing model of culinary creativity: A mixed methods approach. *Quality and Quantity*, 47(5), 2687-2707.
- Rhodes, M. (1961). *An Anlysis of Creativity*. Indiana: Phi Delta Kappa International.
- Richards, G. (2011). Creativity and tourism the state of the art. *Annals of Tourism Research*, 38(4), 1225-1253.
- Rouquette, M.L. (2007). *Yaratıcılık (Çev: İsmail Yerguz)*. Ankara: Dost Kitabevi.
- Runco, M.A. (2004) Everyone Has Creative Potential. Robert J. Sternberg, Elena L. Grigorenko, Jerome L. Singer (Der.), *Creativity: From potential to realization* (ss. 21-30). Washington, DC.: American Psychological Association.
- Saragih, S. (2011). The Effects of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.
- Saruhan, Ş.C. ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji* (2. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Torr, G. (2008). *Managing Creative People*. West Sussex: Wiley Publishing.
- Wallas, G. (1926). *The Art of Thought*. New York: Harcourt, Brace and Company.
- Wilson, R.C., Guilford, J.P. ve Christensen, P.R. (1953). The measurement of individual differences in originality. *Psychological Bulletin*, 50, 362-370.
- Wong, S. ve Pang L. (2003). Motivators to creativity in the hotel industry perspectives of managers and supervisors. *Tourism Management*, 24, 551-559.
- Yavuz, H.S. (1996). *Yaratıcılık*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.