



MUTFAK ŞEFLERİNİN YURT DIŞINDA ÇALIŞMA SEBEPLERİ VE DENEYİMLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA*

Özkan DEMİR¹

Öz

Mutfak şeflerinin yurtdışında çalışma sebepleri ve deneyimlerinin ortaya çıkarılması amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada olgu bilim deseni tercih edilmiş olup veriler görüşme tekniği yardımıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler düzenlenerek içerik analizi yoluyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda gitme amacı, çalışma şartları farkı, katkılar, yaşanan sorunlar ve geri dönüş temaları belirlenmiştir. Her bir temayı oluşturan kategoriler ve bu kategorileri oluşturan kodlar tekrarlanma sıklıklarıyla birlikte belirlenerek tablo haline getirilmiştir. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların başta kariyer, ekonomik ve benzeri sebeplerle yurt dışına gittiği, bulundukları ülkedeki çalışma koşullarının ücret, emeğinin karşılığını alma ve benzeri sebeplerle daha iyi olduğunu belirtmiştir. Şu an için herhangi bir sorun yaşamadıklarını fakat yurtdışına ilk gittiklerinde dil, kültürel uyum ve benzeri sorunlar yaşadığını ifade eden katılımcılar yurt dışında çalışmanın kendilerine birçok katkı sağladığını belirtmiştir. Araştırma katılımcıları ayrıca maddi sebepler, sosyal/kültürel haklar, yaşam kalitesi, güvenlik ve benzeri gerekçelerle geri dönmek istemediklerini ifade etmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aşçı, Mutfak şefleri, Yurt dışında çalışan aşçılar, Nitel araştırma

JEL Kodu: L83

A QUALITATIVE RESEARCH ON THE MOTIVATIONS AND EXPERIENCES OF KITCHEN CHEFS WORKING ABROAD

Abstract

This research aims to determine the motivations and experiences of kitchen chefs working abroad. Phenomenology design was employed, and data were collected using interviews. The obtained data was organized and analyzed through content analysis. The analysis revealed several themes, including motivations for going abroad, differences in working conditions, contributions, challenges faced, and reasons for returning. The categories within each theme, along with their corresponding codes and frequencies of repetition, were found and tabulated. Overall, the findings indicated that participants primarily relocated for career advancement, economic opportunities, and related reasons. They reported that working conditions in their host countries were superior due to higher wages and fair compensation. Although participants reported that they initially faced challenges such as language barriers and cultural adaptation, they acknowledged that working abroad contributed positively to their professional growth and development. The participants also expressed a reluctance to return to their home countries, citing financial considerations, social and cultural rights, quality of life, security, and similar factors as their reasons for staying abroad.

Keywords: Cook, Kitchen chefs, Cooks working abroad, Qualitative research

JEL Code: L83

* Araştırmanın etik kurul izni Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etiği Kurulu'nun 2024/09 sayılı toplantısından, 04.10.2024/451 tarih ve sayısı karar nolu yazılısı ile alınmıştır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Balıkesir Üniversitesi, ozkan.demir@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-7994-2564

Başvuru Tarihi (Received): 01.11.2024 **Kabul Tarihi** (Accepted): 18.04.2025

Giriş

Göç olgusu İklim, Ekonomi, sosyal, siyasal, kültürel ve eğitim gibi farklı nedenlerden kaynaklanmaktadır (Odabaşı Gürgil ve Karaman, 2023, s. 76). Türkiye'den yurt dışına göç eden kişi sayısı 2021 yılında 287.651 kişi olup bu kişilerin 103.613'ü Türk vatandaşırken, 2022 yılında ise göç edenlerin sayısı toplam 466. 914 olup bu kişilerin 139.531'i Türk vatandaşı olarak kayıtlara geçmiştir. Türkiye'den yurt dışına göç eden kişi sayısı 2023 yılında ise önceki yıla göre %53 artarak 714. 579 olmuştur. Göç eden nüfusun %55,2'sini erkekler, %44,8'ini ise kadınlar oluşturmakta olup, Türkiye'den yurt dışına giden nüfusun 291. 377'sini Türk vatandaşları, 423. 202'sini ise yabancı uyruklular oluşturmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu, Uluslararası Göç İstatistikleri, 2024). Gelişmiş olan ülkeler başka ülkelerdeki nitelikli iş gücünü ülkelerine çekebilmek adına birtakım farklı stratejiler geliştirmektedirler. Başlangıçta ihtiyaca göre vasıflı ya da vasıfsız çalışanları alan bu ülkeler zamanla eğitimini tamamlamış olan nitelikli iş gücünü de ülkelere almaya başlamıştır (Özdemir ve İlhan, 2021, s. 1162). 2000'li yılların öncesinde olduğu gibi 2000'li yıllardan sonrasında da Türkiye'den refah düzeyinin daha yüksek olduğu Avrupa ülkelerine beyin göçü devam etmiştir. Birtakım iş/meslek gruplarından çalışanlar çalışma koşullarını Türkiye'den daha çekici buldukları çalışma koşulları ve diğer sebeplerle yurt dışına göç etmiştir (Çiçek, 2023, s. 68). Türkiye'de aşçılık mesleğini icra eden mutfak çalışanları da çeşitli sebeplerle Türkiye'den daha çekici buldukları Dünya'nın farklı ülkelerine göç etmektedirler.

Bu araştırmada en az 3 yıldır yurt dışında mutfakta yönetici pozisyonunda çalışan mutfak şefleri ile (head chef, sous chef, pastry chef) yurt dışına gidiş sebepleri ve deneyimleri üzerine bir mülakat gerçekleştirilmiştir. Araştırmada farklı zamanlarda yurt dışına giden mutfak şeflerinin gidiş sebepleri, bulundukları ülkedeki çalışma koşulları ile Türkiye'deki çalışma koşulları arasındaki farkların belirlenmesi de amaçlanmaktadır. Yurtdışında çalışmanın katılımcılara sağlamış olduğu katkıların da belirleneceği araştırmada ayrıca yurt dışı deneyimleri süresince yaşanan sorunlar ve Türkiye'ye geri dönme ihtimallerinin belirlenmesi de araştırmanın amaçları arasındadır.

1. Kavramsal Çerçeve

Belli bir ücret karşılığı vasıflı bir hizmet veya tavsiye sağlayan özel eğitimli bireylerin yapmış olduğu iş şeklinde ifade edilen meslek (Eren, 2020, s. 2526), bireyin toplum içerisinde kendini tanımlayıp yer edinmesinde önemli bir etken olarak kabul edilmekte aynı zamanda kişisel gelişime ve kendini gerçekleştirmeye olanak sağlamaktadır (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017, s. 622; Özbay ve Karaca, 2021, s. 2; Can ve Avcu, 2024, s. 34). Başka bir tanımda ise meslek, belli bir eğitimle kazanılan, sistemli bilgi/becerilere dayalı olan, insanlara faydalı mal/hizmet sunmak ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş olan işe denir (Gençoğlu ve Kemer, 2021, s. 106). Yapılan bir uğraşın/işin meslek olarak sayılabilmesi için; bir ihtiyacı karşılıyor olması, eğitimle kazanılıyor olması, kazanç sağlıyor olması, Hem yasal hem etik ilkelerinin olması, kendine has özelliklerinin olması, denetim altına alınıp kontrollü bir şekilde yapıyor olması gibi özellikler aranmaktadır (Oğan, 2022a, s. 4).

Kapsamı oldukça geniş olan aşçılık mesleği büyük bir bilgi birikimi ve deneyim gerektirmektedir. Aşçılar farklı alt dallarda deneyim sahibi olsalar da genelle belli bir alan üzerinde mesleki süreçlerini devam ettirir ve uzmanlaşırlar (Kaya, 2024, s. 30). Aşçılık mesleği uzun zamandır gıda bilimi ve teknolojisi, yemek hazırlama, pişirme yöntemleri, sanitasyon, estetik, işletme ve yönetim uygulamaları, muhasebe, yasal gereklilikler, müşteri hizmetleri ve daha fazlası gibi alanlarda bilgi gerektiren çok yönlü bir meslek olarak kabul edilmektedir (Shani, Belhassen ve Soskolne 2013, s. 449). Aşçılar, görece daha büyük organizasyonlarda haftalık veya mümkünse aylık yemek listeleri oluşturup, oluşturdukları listelerin kalite, maliyet, besin değerleri gibi konuları da göz önünde bulundurmaktadırlar (Keskin, 2019, s. 124). Aşçılık

mesleği aynı zamanda sanat olarak kabul ediliyor olup popülerliğini arttırmaktadır. Bu durum ise mesleki eğitim süreçlerine olan talebi arttırmakta birlikte süreçlerin bireyler üzerinde etkilerini arttırmaktadır (Can ve Avcu, 2024, s. 34). Aşçılık, menü planlama, hijyen sanitasyon bilgisi, organizasyon becerileri, pişirme teknikleri, ekipman kullanımı, servis yönetimi, hazırlanan yemeklerin porsiyonlanması ve iş güvenliği gibi birçok yönden bilgi ve beceri gerektiren bir meslektir (Oğan, 2022b, s. 1623).

Şehirleşmenin artması, refahın ve ticaretin geliştirilmesi misafirperverliğin ötesinde bir ihtiyacı doğurarak, şehirlerde ücretli konaklama hizmeti sunan tesisleri ortaya çıkarmıştır. Bu durumun sonucunda ise ortaya çıkan yeme içme ihtiyacının karşılanması üzere aşçılık profesyonel bir meslek haline gelmiştir (Aksoy, İflazoğlu ve Canbolat, 2016, s. 56; Aslan, 2018, s. 17). Vasıflı eleman sıkıntısı çeken bir meslek olan aşçılık mesleğinde (Robinson ve Barron, 2007, s. 913) eğitimin önemi oldukça büyüktür ve bu alanda uzman olan ustaların süzgecinden de geçmek gerekmektedir (Kurnaz ve İşlek, 2018, s. 4). Aşçılık mesleğinin gerektirdiği yeterlilikler ve tutumların edinildiği eğitim kurumlarının barındırdıkları imkânlar, aşçı adaylarının kendilerini bu meslekte yeterli hissetmelerinde büyük bir paya sahiptir (Aslan ve Pekerşen, 2019, s. 95).

Türkiye’de aşçılar, 1950 yılına kadar usta/çırak ilişkisi yöntemiyle yetiştirilmiş, 1950’li yıllarda İstanbul’da, İzmir’de ve Ankara’da meslek odaları ve belediyeler kısa süreli kurslar açarak aşçı yetiştirmeye başlamış olsalar da söz konusu kurslar süreklilik gösterememiştir (Aratoğlu, 2015, s. 57). Türkiye’de aşçılık eğitimi ortaöğretim, ön lisans ve lisans düzeyinde örgün bir biçimde verilmektedir. Mesleki eğitim merkezleri, halk eğitim merkezleri, turizm eğitim merkezleri, mesleki açık öğretim liseleri, özel mutfak akademileri ve kamu kuruluşları bünyelerinde ise yaygın bir biçimde aşçılık eğitimi verilmektedir (Birdir ve Kılıçhan, 2013, s. 618; Aslan, 2018, s. 18). Yiyecek ve içecek sektöründe alaylı diye bilinen ve tamamen usta/çırak ilişkisine dayalı bir biçimde çalışmaya devam edenler de mevcuttur (Demir, 2024, s. 430). Bütün bu kurumlarda aşçılık eğitimi veriliyor olmasına karşın; Demir ve Akturfan (2024, s. 511), günümüzde nitelikli çalışan ihtiyacının en fazla olduğu bölümlerden birisinin de mutfak departmanı olduğu belirtmiştir. Türkiye’de özellikle son yıllarda ekonomik zorluklar, sosyal ve siyasi haklara erişimdeki aksaklıklar, yetersiz sosyal politikalar gibi sebeplerden dolayı artan bir sosyal refah göçü mevcuttur. Enflasyon, istihdam ve büyüme oranları gibi makroekonomik nedenlerin yanında kişilerin ekonomik seviyesi ve hayat kalitesini etkileyen işsizlik gibi mikro ekonomik sebepler de göçe sebep olan faktörlerdendir (Odabaşı Gürgil ve Karaman, 2023, s. 78). Dolayısıyla ülkede yaşayan kişilerin daha iyi yaşam standartları ve sosyal güvenceler için başka ülkelere göç etme eğilimini arttırmıştır (Özdemir ve Korkutan, 2024, s. 281).

Farklı sebeplerden dolayı gerçekleşen göç birçok mesleği etkilediği gibi turizm sektörü ve yiyecek içecek işletmelerinde aşçılık yapan çalışanların da ilgisini çekmekte ve özellikle nitelikli aşçılar farklı gerekçelerle yurt dışında aşçılık yapma için göç etmektedir. Artan ilgi ve tercihler aşçılık mesleğini popüler bir alan haline getirmiş olsa da sektörde nitelikli çalışan ihtiyacı artarak devam etmektedir (Demir ve Akturfan, 2024, s. 511). Turizm Gazetesinde 29 Mayıs 2024 tarihinde Türkiye Turizm Yatırımcıları Derneği yönetim kurulu üyesiyle gerçekleştirilen sohbet toplantısı neticesinde ‘Turizmde yöneticiden, aşçı ve garsona kadar beyin ve emek göçü yaşanıyor’ başlıklı yazı dikkat çekmektedir. Yazıya göre Türkiye Turizm Yatırımcıları Derneği yönetim kurulu üyesi pandemi öncesi sektörde yeteri kadar insan kaynağı olduğu ancak, pandemi ve sonrasında sektörün insan kaynağını tutamadığını, son dönemlerde Arap yarımadasında başlayan turizmle ilgili gelişmelerin istihdamı oraya kaydırıldığını, hizmet sektöründe güvenlikten kuaföre, servis elemanlarından aşçıya kadar Arap yarımadasına transferlerin gerçekleştiğini belirtmiştir. Görüşme gerçekleştirilen Türkiye Turizm Yatırımcıları Derneği yönetim kurulu üyesi ayrıca turizm sektöründeki “emek göçünün pandemi ve sonrasında 100 bini geçtiğini” sözlerine eklemiştir. Türkiye’den yurt dışına giden aşçı istatistikleri ile ilgili herhangi bir veri bulunmazken, Türkiye’den göç eden nüfusun yaş gruplarına bakıldığında, en fazla göç edenlerin

%15 ile 25-29 yaş grubunda olduğu bu yaş grubunu %12,9 ile 30-34 ve %12,5 ile 20-24 yaş grubunun izlediği belirlenmiştir. Ayrıca Türkiye'den göç eden nüfusun illere göre dağılımı incelendiğinde %36,4 ile İstanbul'u en fazla göç veren il olduğu belirlenmiştir. İstanbul'u %10 ile Antalya, %7,1 ile Ankara, %3,5 ile İzmir ve %2,6 ile Bursa izlemektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, Uluslararası Göç İstatistikleri, 2024).

2. Yöntem

Mutfak şeflerinin yurt dışında çalışma sebepleri ve deneyimlerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada nitel araştırma yaklaşımlarından olgu bilim (fenomenoloji) deseni tercih edilmiştir. Ses, gözlemler, resimler ve metin dâhil olmak üzere çeşitli kaynaklardan beslenen nitel araştırmanın (Ritter, vd., 2023, s. 5881) en temel özelliği araştırma yapılan katılımcıların bakış açılarıyla araştırılan olay, olgu, norm ve değerleri incelemeye çalışmasıdır (Ekiz, 2017, s. 31). İnsan deneyimlerini anlamak amacıyla kullanılan fenomenoloji deseni, yirminci yüzyılın başından itibaren deneyimleri anlamlandırmaya odaklanan felsefi hareketten doğmuştur (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020, s. 156). Fenomenoloji deseninde araştırmacı birey veya grupların olguyu nasıl deneyimlediklerini, nasıl anlamlandırdıklarını ortaya çıkaracak olan soruları hazır eder ve verilerini hazırladığı sorular üzerine toplar (Çapar ve Ceylan, 2022, s. 305).

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme bir arada kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme, araştırmadaki sınırlı kaynakların etkin bir şekilde kullanımı için bilgi bakımından zengin olan vakaların belirlenmesi için nitel araştırmalarda yaygın olarak kullanılan bir tekniktir (Yağar ve Dökme, 2018, s. 4). Ölçüt örnekleme yöntemindeki temel anlayış, önceden belirlenmiş olan bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Bu ölçüt araştırmacı tarafından oluşturulabileceği gibi daha önceden hazırlanmış ölçütler listesi de kullanılabilir (Yıldız, 2017, s. 436; Baltacı, 2018, s. 254). Birtakım farklılıkları içeren temel temaları bulup tanımlamayı hedefleyen maksimum çeşitlilik örnekleme (Koç Başaran, 2017, s. 491), varyasyonların anahtar boyutlarını tanımlayıp, birbirinden mümkün olduğunca farklı olan vakaları bulup maksimum bir varyasyon örneği oluşturur (Yağar ve Dökme, 2018, s. 5).

Araştırmada maksimum çeşitlilik örnekleminin sağlanması için katılımcılar Amerika, Avrupa ve Ortadoğu ülkelerinden seçilmiştir. Ayrıca katılımcılar hem otel hem de restoran çalışanları arasından seçilmiştir. Ölçüt örnekleminin sağlanması için ise araştırma katılımcılarından derinlemesine bilgi edebilmek için araştırmacıların en az üç (3) yıldır bulundukları ülkede yaşıyor olması ölçütü aranmıştır.

Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğüne dair kesin bir kural olmayıp (Yıldız, 2017, s. 437), belli bir aşamadan sonra hem gözlem hem de görüşmeler kendini tekrar etmeye başlar. Araştırmacı tekrarlar karşılaştığında veri doygunluğuna ulaştığını fark etmeli, elde ettiği verileri çeşitlendirmektense detaylandırmalıdır (Baltacı, 2019, s. 373). Araştırmada veri doygunluğu kriteri dikkate alınmış ve katılımcı görüşleri tekrara düşünce veri doygunluğuna ulaşıldığı kabul edilerek görüşmeler sonlandırılmıştır. Bu kapsamda araştırmada 9 mutfak şefi ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmanın amacına en iyi hizmet edebileceği düşüncesi ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın görüşme formu iki bölümden oluşturulmuş olup birince bölümde demografik bilgiler soruları yer alırken, ikinci bölümde ise araştırma sorularına yer verilmiştir. Söz konusu görüşme soruları literatür taraması yapıldıktan sonra hazırlanmış ve uzman görüşü alınmıştır. Bu kapsamda gastronomi ve mutfak sanatları ve turizm işletmeciliği bölümlerinde görev yapan 4 öğretim üyesinin görüşüne başvurulmuş,

kendilerinden alınan geri dönüş ve öneriler dikkate alınarak mülakat formu tekrar düzenlenmiştir. Araştırma görüşmelerine başlamadan önce araştırmaya dâhil edilmeyen, hedef örnekleme uygun, küçük bir grupta görüşme gerçekleştirilerek soruların açık ve anlaşılır olduğundan emin olunmuştur. Araştırma katılımcılarıyla önceden randevu alınıp, olabildiğince yoğun olmadıkları zaman diliminde 08 Ekim 2024 - 20 Ekim 2024 tarihleri arasında online bir şekilde sohbet havası içerisinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 20-25 dakika sürmüş olup, görüşmelere başlamadan önce katılımcılara araştırmanın problemi ve amacı hakkında detaylı bilgi verilmiş ayrıca görüşmeler başladıktan sonra ses kaydı alınacağı bilgisi verilerek onayları alınmıştır. Görüşmeler sırasında ses kaydı alınırken diğer taraftan yazılı notlar da alınmıştır. Yapılan görüşmelerin tamamı birden fazla kez dinlenerek yazılı hale getirilmiş ve yazılı hali de aynı şekilde birden fazla kez okunarak araştırma analizleri sürecinde kolaylık sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırma verileri toplanmadan önce gerekli olan etik kurul izni Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etiği Kurulu'nun 2024/09 sayılı toplantısından, 04.10.2024/451 tarih ve sayısı karar nolu yazılısı ile alınmıştır.

2.3. Veri Analizi

Araştırma görüşmeleri sonucunda elde edilen veriler içerik analizi yoluyla analiz edilmiştir. Sosyal bilimler alanında sıklıkla kullanılan önemli bir teknik olan içerik analizi belirli kurallara dayalı kodlamalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileriyle özetlendiği sistematik ve yinelenebilir bir teknik olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, vd., 2019, s. 259). İçerik analizi bir veya birçok metnin içindeki sözcüklerin, kavramların, temaların, deyimlerin, karakterlerin ve/veya cümlelerin varlıklarını belirleyebilmek ve onları sayıya dökmek için kullanılmaktadır (Kızıltepe, 2017, ss. 253-254). İçerik analizi ile elde edilen veriler saptanabilmekte, özetlenebilmekte, standardize edilebilmekte ve diğer verilerle karşılaştırılıp, yorumlanabilmektedir (Alanka, 2024, ss. 70-71). Araştırmada sık sık katılımcı görüşleri aktarılmış olup, her bir katılımcıyı sembolize etmesi için isim verilmeyip “K” harfi kullanılmıştır.

3. Bulgular

Görüşme yapılan mutfak şeflerine ait demografik bilgiler aşağıda tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1: Araştırma katılımcılarına ilişkin Demografik Veriler

	Yaş	Cinsiyet	İşletme Türü	Çalışılan Ülke	Gelir	Yurt dışı s. deneyim süresi	T. Deneyim Süresi
K 1	39	Erkek	Restoran	Amerika	6.500 Dolar	5 Yıl	18 Yıl
K 2	34	Erkek	Otel	Karadağ	4.500 Dolar	5 Yıl	18 Yıl
K 3	34	Erkek	Otel	Umman	5.500 Dolar	12 Yıl	15 yıl
K 4	33	Erkek	Otel	Amerika	7.000 Dolar	8 Yıl	15 Yıl
K 5	29	Kadın	Restoran	Avusturya	3.500 Dolar	4 Yıl	11 Yıl
K 6	36	Erkek	Otel	Umman S.	7.500 Dolar	12 Yıl	20 Yıl
K 7	32	Kadın	Restoran	Dubai	3.500 Dolar	5 Yıl	13 Yıl
K 8	30	Erkek	Restoran	Dubai	3.500 Dolar	3 Yıl	12 Yıl
K 9	35	Erkek	Restoran	İngiltere	4.500 Dolar	6 Yıl	15 Yıl

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya 7’si erkek, 2’si kadın olmak üzere 9 katılımcı katılmıştır. Yaşları 29 ile 39 arasında değişen katılımcıların 5’i restoranda, 4’ü ise otelde çalışmaktadır. Araştırmaya Amerika’dan 2, Umman Sultanlığından 2, Dubai’den 2, Karadağ, Avusturya ve İngiltere’den ise 1’er kişi katılmıştır. Araştırma katılımcılarının maaşları incelendiğinde en düşük maaşın 3.500 dolar, en yüksek maaşın ise 7.500 dolar olduğu belirlenmiştir.

Araştırma katılımcılarına “*Bir mutfak çalışanı olarak neden Türkiye’den yurt dışına gittiniz?*” sorusu yöneltilmiş olup katılımcı cevaplarının analizi sonucu ortaya çıkan kod, kategori ve temalar tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: *Gitme Amacı Temasını Meydana Getiren Kategori ve Kodlar*

TEMA	KATEGORİ	KOD
GİTME AMACI	Sektörle ilişkili sebepler	• Kariyer/Network edinebilmek (n=9) • Düşük mesleki gelir (n=7) • Mesleki gelişime katkı (n=5) • Liyakatsizlik (n=2)
	Ekonomik/maddi sebepler	• Düşük ücretler (n=7) • Birikim yapamamak (n=3)
	Kişisel sebepler	• Yabancı dili geliştirme (n=6) • Kişisel gelişime katkı (n=6) • Daha iyi yaşam isteği (n=5)

Gitme amacı teması, sektörle ilişkili sebepler, ekonomik/maddi sebepler ve kişisel sebepler kategorilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların oldukça önemli bir kısmı yurt dışına gitme sebepleri arasında Kariyer/network edinme isteğinin ve mesleki gelişimlerine katkı sağlayacağı düşüncesinin etkili olduğunu konusunda yoğun görüş belirtmiştir. Özellikle 8 yıl ve öncesinde yurt dışına gidenler gidiş sebepleri arasında düşük mesleki gelir ve düşük ücretlerin etkili olduğunu belirtmezken, son 5, 6 yıldır yurt dışına gidenler gidiş sebeplerinin arasında aynı zamanda Türkiye’deki düşük mesleki gelirin ve düşük ücretlerin etkili olduğunu belirtmiştir. Araştırma katılımcıları ayrıca yurt dışına gidişlerinin tek sebebi olmasa da Türkiye’deki liyakatsizliğin ve birikim yapamamanın da etkili olduğunu belirtmiştir. Araştırma katılımcıları aynı zamanda gidiş sebepleri arasında yabancı dillerini geliştirmek istemeleri, kişisel gelişimlerine katkı sağlayacağı düşüncesinin ve daha iyi bir yaşam isteğinin de etkili olduğunu belirtmiştir. Konuyla ilgili K1, K6 ve K8 şu ifadeleri kullanmıştır:

“Daha fazla fırsat var diye. Sektörle, kendimi geliştirme ilgili, dille ilgili. Genel olarak Türkiye’den çıkmanın mesleki olarak ve kişisel olarak beni geliştireceğini düşündüm. Bence Türkiye’den ayrılan herkesin arkasında çok uzun bir hikâye vardır. Yani Türkiye’yi bırakmak böyle bir iki kelimeye sığacak bir şey değil. İş yerindeki terbiyesizlikler, patronun para vermemesi, maaşını zamanında alamamak, hak ettiğin parayı alamamak bunların hepsi etkili oldu. Türkiye’deki çoğu şef bunları yaşamıştır. Çok daha fazla fırsat var diye çıktım. Bu fırsatlar dil olarak fırsat var. Daha iyi para kazanıp meslekle ilgili de kendimi geliştirebileceğimi düşündüm. Türkiye’de çalıştığın yerde hakkını alamıyorsun. Maaşını da alamayabilirsin. Böyle bir durumda yapacak bir şey de yok. Dava etsen o çok sürüyor ve hangi birini dava edeceksin. Burada şimdiye kadar öyle bir durum yaşamadım.” (K1)

“Şu an ki sebeplere bakarsak yüzlerce sebep sayılabilir ama ben 12 sene önce çıktım ülkeden. Benim sebeplerim güncel sorunlar değil ama ben 12 sene önce sorunları biraz tahmin etmişim ve çıktım. Fırsatların yurt dışında daha fazla olduğunu biliyordum. Türkiye’de kendimi iyice yetiştirip, geliştirebileceğimi düşünmüyordum. Yurt dışında bunun tam tersi olduğuna inanarak çıktım. Yabancı mutfakları görüp, yeni insanlar yeni şefler tanıma, büyük şirketlerde çalışmak için geldim.” (K6)

“Birinci ekonomik sebeplerden dolayı geldim buraya. İkincisi de kişisel gelişimim için geldim diyebilirim. Ve tabi çevre edinmek için, yeni kişiler tanımak için de gelmek istedim.” (K8)

En az 3 yıldır Türkiye dışında başka bir ülkede çalışan katılımcılara “Türkiye’deki çalışma şartları ile bulunduğunuz ülkedeki çalışma şartları arasındaki en belirgin farklar nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Katılımcıların birbirine yakın verdiği cevapların oluşturduğu kod ve temalar tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Çalışma Koşulları Farkı Temasını Meydana Getiren Kodlar

TEMA	KOD
ÇALIŞMA KOŞULLARI FARKI	• Ücret (n=8) • Emeğin karşılığını alma (n=7) • İş ortamı/iş ahlakı (n=5) • Yasal haklar/Sosyal güvenceler (n=5) • Farklı kültürden insanla çalışma (n=5) • Liyakat (n=3)

Mevcut durumda bulundukları ülkedeki çalışma koşulları ile Türkiye’deki çalışma koşulları arasındaki en belirgin farklılıklar sorulduğunda katılımcılar yoğunlukla Türkiye’de ücretlerin düşük olduğunu ve emeğin karşılığının alınamadığı konusunda görüş belirtmiştir. Katılımcılar Türkiye’de daha kaotik bir iş ortamı olduğunu, bulundukları ülkede iş ortamının daha huzurlu olduğunu belirtmiştir. Yasal hakların ve sosyal güvencelerin oldukları ülkede daha fazla olduğunu belirten katılımcılar ayrıca bulundukları ülkedeki işletmelerde farklı kültürden insanların olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılar son olarak bulundukları ülkede liyakatin daha fazla işlediğini belirtmiştir. Söz konusu görüşlerle ilgili olarak K3, K4 ve K6 şu ifadeleri kullanmıştır:

“Ben 12 yıldır Türkiye’de çalışmıyorum. Bilmiyorum. Ama yazın veya tatillerde ki ben senede 5-6 defa Türkiye’ye geliyorum. Sektörü biliyor ve takip ediyorum. Arkadaş ve meslektaşlarımdan da biliyorum. Dışarda yani yurt dışında Türk mantığı yok. Herkes kendi işine bakıyor. İşini yapıp, gidiyor. Kimse kimseyle uğraşmıyor. Ve iyi çalışırsan zaten bir şekilde fark ediliyor ve yükseliyorsun. Ayrıca çekişmeye gerek yok. Buralarda herkes işine bakıyor. Çalışan genel müdür arasında fark yok. Çünkü herkes işine bakıyor. Kimse genel müdüre el pençe durmuyor. Türkiye’de biraz iş ahlakı dediğimiz şey yok. Her olayda kavga ediliyor. Buralarda öyle bir şey yok. Onun dışında maaşlar arasında da çok fark var. Burada ben uluslararası bir otelde çalışıyorum. Aynı segmentte oteller İstanbul’da açıldığında bana burada aldığım maaşın yarısı bile teklif edilmiyor. Burada çalıştığın yerde sıradan bir personel parasını alamazsa diye bir şey yok. Alır çünkü. Ama olurda gecikirse şikâyet olursa kanun önünde herkes eşittir. Buralarda bir ofis var. İşçi haklarıyla ilgili bir ofis. O ofise gidiyorsun ve olayı hemen çözüyorlar.” (K3)

“Türkiye’de amirinin veya müdürünün görevi sanki sana kızmak ve seni rencide etmek. Burada hiç kimse elemanına yüksek sesle konuşmuyor. Biz Türkiye’de şeflerden çok ağır azarlar işitirdik. İşimizi kaybetmekten korktuğumuz için öyle devam ederdi. Burada işimi kaybetmek de korkmuyorum. Kaybetmeme de gerek yok. Çünkü iş ortamı güzel ve mutluyum. Onun dışında iş fırsatı daha fazla ve çalışanların yasal hakları da daha fazla bence.” (K4)

“En belirgin fark ekonomik şartlar. Ekonomik şartlar çok farklı burası ile orası arasında. İkinci şöyle düşünüyorum. Burası biraz daha değişik kültürlü çalışanların olduğu yer. Birçok farklı ülkeden insanın olduğu bir yer. Türkiye’de bu yok. Farklı kültürler demek farklı yemekler farklı tecrübeler demek. Yasal şartlar farklı 2 gün izin var burada. Yıllık izin de 30 gün mesela. Burada çalıştığın her sene için istifa edersen 1 maaş ikramiye alıyorsun. Burada yasalar işçiden yana. Yasalar nettir. Çalışanların hakkını herkes bilir. Yasalara veya haklara uygun bir şey olmadığında çok kolay online bakanlığa başvurup bir haftada hakkını alabiliyorsun. Mahkemeler hemen sonuçlanıyor ve işçiden yana her zaman.” (K6)

Araştırmada katılımcı şeflere “Yurt dışında çalışmak size ne gibi katkılar sağladı?” sorusu sorulmuş olup, katılımcı cevaplarının analizi sonucu ortaya çıkan tema ve bu temayı oluşturan kategori ve kodlar tablo 4’te verilmiştir. Tablo 4’ten de anlaşılacağı üzere katılımcılar yoğunlukla kişisel olarak network edinmek, yabancı dil katkısından ve benzeri sebeplerden dolayı yurt dışına gittiklerini ifade ederken ekonomik özgürlük ve birikim yapma istediğinin de yurt dışında çalışmalarında etkili olduğu ifade etmişlerdir.

Tablo 4: *Katkılar Temasını Meydana Getiren Kategori ve Kodlar*

TEMA	KATEGORİ	KOD
KATKILAR	Kişisel/Mesleki katkılar	• Network edinmek (n=9) • Yabancı dil katkısı (n=9) • Vizyon katkısı (n=7) • Yaşam kalitesi (n=6) • Mesleki gelişim (n=6) • Kültürel gelişim (n=5) • Kişisel gelişim (n=4)
	Ekonomik/Maddi katkılar	• Ekonomik özgürlük (n=7) • Birikim yapma (n= 4)

Katkılar teması, kişisel/mesleki katkılar ve ekonomik/maddi katkılar kategorisinden oluşuyor olup, her bir kategori farklı kodlardan meydana gelmektedir. Araştırma katılımcılarının tamamı yurt dışına gitmenin kendilerine network kazandırdığını ve yabancı dillerini geliştirdiklerini ifade etmiştir. Katılımcılar ayrıca yurt dışına gitmenin kendilerine bir vizyon sağladığını, yaşam kalitelerinde bir artış olduğunu, mesleki, kültürel ve kişisel olarak kendilerini geliştirdikleri konusunda görüş belirtmiştir. Katılımcılar yurt dışına gitmenin kendilerine ekonomik özgürlük sağladığını ve ayrıca birikim yaptıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili olarak K2, K3 ve K7 şu ifadeleri kullanmıştır:

“Yurt dışında çalışmak maddi ilk önce en büyük farkı maddi oldu. Maddi anlamda çok şey kattı. İkincisi tecrübe. Birçok insanla çalışıyorsun. Birçok farklı kültürden insanla çalışıyorsun. Bunların hepsi ilk başta zor olsa da sonrasında hepsi deneyim oluyor. Hepsi bir fırsattır. Kariyerimle ilgili çok fırsat kattı. Türkiye’de çok zor

girebileceğim veya giremeyeceğim yerlerde burada rahatlıkla çalışabiliyorum. Yabancı dilimi geliştirdim. Kişisel anlamda kendimi geliştirdiğime inanıyorum.” (K2)

“Bana çok şey kattı. Burada bir yaşam kalitesi oluşturuyorsun. Türkiye’deki çalışanların yapamadığı bir şey bu. Burada yaşam kalitem arttı. Çevre kazandım. Vizyonum gelişti benim. Ekonomik özgürlüğümü kazandım.” (K3)

“Kesinlikle bağlantılarım arttı. Farklı milletlerden insanlar tanımak kendi küçük dünyamdan çıkmamı sağladı. Sektörel anlamda bir sürü yeni ürünle ve yeni şefle tanışarak kendimi geliştirdim ve hala da geliştiriyorum. Yabancı dil biliyordum zaten ama daha fazla geliştirdim.” (K7)

Araştırmada katılımcı şeflere “*Yurt dışında aşçılık yaparken en çok karşılaştığınız sorunlar nelerdir?*” şeklinde bir soru sorulmuş olup, katılımcı cevaplarının analizi sonucu meydana gelen tema ve bu temayı oluşturan kategori ve kodlar tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5: Yaşanan Sorunlar Temasını Meydana Getiren Kategori ve Kodlar

TEMA	KATEGORİ	KOD
YAŞANAN SORUNLAR	Kişisel Sorunlar	• Dil sorunu (n=5) • Kültürel uyum sorunu/Adaptasyon (n=5) • Aile/memleket özlemi (n=4) • Yalnızlık (n=2)

Katılımcılar mevcut dönemde olmasa da özellikle ilk yurt dışı deneyimleri sırasında yabancı dil sorunu, kültürel uyum sorunu yaşadıklarını ve yalnızlık çektiklerini ifade etmiştir. Katılımcılar ayrıca aile/memleket özlemi yaşadıklarını belirtmiştir. Konuyla ilgili olarak K1 ve K5’in şu ifadeleri dikkat çekmektedir:

“Burada çok fazla halk yaşıyor. Sadece Amerikalılar yok. Dünyanın her yerinde çalışanlar var. Onun için bu çoklu kültüre ilk geldiğimde uyum sağlayamadım. Bu aynı zamanda insanı çok dil öğrenmeye de itiyor tabi. Bu sorunları yaşadım ilk gittiğimde. Bunlarla uğraşırken tabi yalnızlık da çekiyorsun. Memleketini ve aileni özölüyorsun.” (K1)

“Ben çok sorun yaşamadım. Ülkeden ülkeye de fark ediyor bence. Ben sadece ilk geldiğim zamanlarda acaba yapabilir miyim? Diye düşünüyordum. Bildiklerimi veya düşündüklerimi aktaramıyordum. Çünkü başka bir kültürden geliyoruz. Buranın kültürü farklı, dili farklı. Onun için ilk geldiğimde böyle ufak bir sorun yaşadım sadece. Özlem de var. Ailemi, arkadaşlarımı da özölüyorum. Ama sık sık gelmeye çalışıyorum (K5)

Araştırmada katılımcılara “*Mutfak çalışanı olduğunuz sürece mevcut durumda tekrar Türkiye’ye döner misiniz? Neden?*” sorusu sorulmuş olup, katılımcı cevaplarının analizi sonucu ortaya çıkan tema ve bu temayı oluşturan kategori ve kodlar tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: *Geri Dönüş Temasını Meydana Getiren Kategori ve Kodlar*

TEMA	KATEGORİ	KOD
GERİ DÖNÜŞ	Hayır	• Maddi olanaklar (n=8) • Kültürel/sosyal haklar (n=5) • Güvenlik (n=5) • Yaşam kalitesi (n=5) • Yasal haklar (n=5) • Yükselme olanakları (n=4) • Stresli çalışma koşulları (n=4)

Araştırma katılımcılarının tamamı mutfakta çalıştığı sürece Türkiye'ye gelmeyeceğini ifade etmiştir. Katılımcılar bulundukları ülkedeki maddi olanakların, kültürel/sosyal hakların daha fazla olması, bulundukları ülkenin daha güvenli olması, yaşam kalitesinin daha yüksek olması, yasal hakların daha geniş olması, yükselme olanaklarının daha fazla olması ve Türkiye'deki stresli çalışma koşullarından dolayı Türkiye'de çalışmak istemediklerini belirtmiştir. Konuyla ilişkili olarak K3, K7 ve K9'un şu ifadeleri dikkat çekmektedir:

Hayır, gelmek istemem. Para da önemli ama bu sadece para işi değil. Ben geçen hafta da Türkiye'deydim. Benim için en önemli şey güvenlik. Ben 12 yıldır dışarda ve 8-9 yıldır da Ortadoğu'dayım. Bir kavga görmedim. Güvenlik var burada. Burada bizde bazı sorunlar yaşıyoruz ama kimse sorununu kavga ile bağırarak, çağırarak çözmiyor. Sorun yaşadığın zaman konuşuyorsun ve çözülüyor. Çözülmezse yasalarla çözülüyor. Bu kadar basit. Burada bir yerde bir eşyanı unutsan veya kaybetse o eşya bir şekilde sana ulaşıyor. Onun dışında insanlar çok agresif. Türkiye çok güzel hep giderim ama yaşamam, çalışmam. Yaşamak ve çalışmak için gelmem. Yurt dışına giden arkadaşlar bir düzen kuruyor, kaliteli bir düzen kuruyor. Niye gelsin? (K3)

Hayır. Yaşadığım yerde daha kolay yükseliyorum. Maddi, sosyal ve kültürel olanaklarım daha fazla olması, daha güvenli bir ülkede yaşadığım için Türkiye'ye gelmeyi düşünmüyorum. Kadın olarak burada haklarım daha fazla Türkiye'ye göre. (K7)

Hayır, planlarım arasında öyle bir şey yok. Sebebi işte şu an insanlar neden yurt dışına çıkıyorsa ben de o yüzden gelmek istemiyorum. Bir defa ekonomik olarak rahatım burada ve rahatımı bozmam. Onun dışında stresli, maaşların az olması, ücretler çok düşük, hakların çok az. Bunların hepsi. Bu yüzden gelmek istemiyorum. (K9)

4. Sonuç ve Tartışma

Mutfak şeflerinin yurt dışında çalışma sebepleri ve deneyimlerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada olgu bilim deseni kullanılarak Türkiye'den dünyanın farklı ülkelerine gidip orada çalışmaya devam eden mutfak şefleri ile mülakat gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcılar yoğunlukla kariyerlerine olumlu etki edebileceği düşüncesiyle Türkiye'den yurt dışına çalışmaya gitmiştir. Bununla birlikte özellikle son yıllarda yurt dışına giden katılımcılar gitme sebepleri arasında Türkiye'deki düşük mesleki gelir, düşük ücretler ve birikim yapamamanın da etkili olduğunu belirtmiştir. Alptekin (2019) yurt dışından geri dönen gurbetçilerle yapmış olduğu araştırmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Alptekin (2019) katılımcılara yurt dışına çıkma kararlarında etkili olan sebepleri sormuş ve iş bulma kaygısının, dolaylı olarak ekonomik sebeplerin doğrudan en büyük neden olduğunu belirlemiştir. Özdemir ve Korkutan (2024) Türkiye'den Avrupa'ya yönelik sosyal refah göçü üzerine

gerçekleştirdikleri değerlendirmede sosyo-ekonomik sebeplerin yanında sosyo-kültürel, sosyal ve siyasal haklar gibi faktörlerin de sosyal refah göçünü etkilediğini belirlemiştir. Katılımcılar aynı zamanda yabancı dillerini geliştirmek, kişisel gelişimlerine katkı sağlaması ve daha iyi yaşam isteği için de yurt dışında çalışmayı tercih ettiklerini belirtmiştir. Boztilki (2023) de Türkiye’de yaşayan ‘Z kuşağı’ kadınların yurt dışına çıkma isteklerinin sebeplerini araştırdığı araştırmasında katılımcıların kimlik ayrımcılığına uğramamak için ve daha özgür şekilde yaşamlarına devam edebilmek için yurt dışına göç etmek istediklerini belirlemiştir. Bu araştırmada katılımcıların gitme sebepleri arasında gösterdikleri yabancı dillerini geliştirme isteği Karasu (2018)’nın yurt dışı okullarında görevlendirilecek öğretmenlerin gidiş nedenlerini tespit etmek amacıyla yaptığı araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Karasu (2018) öğretmenlerin yurt dışı göreve gidiş nedenlerinde rol oynayan faktörler arasında yabancı dil öğrenme amacının olduğunu tespit etmiştir.

Bulundukları ülkedeki çalışma koşulları ile Türkiye’deki çalışma koşulları arasındaki en belirgin farklarla ilgili de yorum yapan katılımcılar, Türkiye’de ücretlerin yetersiz olduğunu ve emeğin karşılığının alınmadığını belirtmiştir. Bulundukları ülkedeki iş ortamının daha huzurlu olduğunu, yasal haklar/sosyal güvencelerin daha fazla olduğu ifade eden katılımcılar aynı zamanda bulundukları ülkede farklı kültürden insanla çalışıldığını ve liyakatin olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılar yurt dışında çalışmanın kendilerine bağlantılar sağladığını, yabancı dillerini geliştirdiklerini, vizyon kazandıklarını, yaşam kalitelerini arttığını belirtmiştir. Yurt dışında çalışmanın mesleki, kültürel ve kişisel gelişimlerine katkı sağladığını belirten katılımcılar aynı zamanda ekonomik özgürlük kazandıklarını ve birikim yapabildiklerini belirtmiştir. Yurt dışında yaşadıkları sürece ciddi bir sorun yaşamadıklarını fakat ilk gittikleri dönemde dil sorunu, kültürel uyum sorunu yaşadıklarını ve yalnızlık çektiklerini belirten katılımcılar aynı zamanda aile/memleket özleminin de kendileri için sorun olduğunu ifade etmiştir. Yurt dışında çalışan katılımcıların tamamı mutfakta çalıştığı sürece mevcut durumda Türkiye’ye dönüş yapmayacağını belirtmiştir. Bu düşüncelerini gerekçelendiren katılımcılar yoğunlukla maddi olanakların bulundukları ülkede daha iyi olması sebebiyle geri dönmek istemediklerini ifade etmiştir. Katılımcılar ayrıca bulundukları ülkede kültürel ve sosyal hakların, güvenliğin, yaşam kalitesinin ve yasal hakların daha geniş ve yüksek olması gibi sebeplerinde Türkiye’ye dönmek istememelerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar son olarak bulundukları ülkedeki yükselme olanaklarının daha fazla olması ve Türkiye’deki stresli çalışma koşullarının da Türkiye’ye dönmek istememelerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Sarsılmaz vd. (2023), yurt dışında yaşayan bilim insanlarının göç etme nedenlerini ve gidiş yollarını, yaşadıkları sorunları ve tekrar ülkeye dönme konusundaki düşüncelerini belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Yazarlar katılımcıların yurt dışına gitme nedenleri arasında yaşam ve çalışma kalitesi, daha iyi maaşlar, proje destekleri, yaşam standartları gibi sebeplerin olduğunu bulundukları ülkeyi seçme nedenleri arasında ise yabancı dil, akademik özgürlük, düşünce özgürlüğü, alım gücünün iyi olması gibi sebeplerin olduğunu belirlemiştir. Yazıcıoğlu (2017) çalışmasında ulaştığı yurt dışına en büyük gidiş sebepleri arasında işsizlik olması ve yurt dışında en çok yaşanan sorunun dil sorunu olması da bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Kaynakça

- Aksoy, M., İflazoğlu, N. ve Canbolat, C. (2016). Avrupa aşçılık tarihi: Antik Yunan'dan Sanayi Devrimi'ne. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 3(1), 54-62.
- Alanka, D. (2024). Nitel bir araştırma yöntemi olarak içerik analizi: Teorik bir çerçeve. *Kronotop İletişim Dergisi*, 1(1), 64-84.

- Alptekin, M. Y. (2019). Yurtdışından geri dönen gurbetçilerin yaşadıkları temel sorunlar bağlamında sosyal adaptasyon probleminin analizi. *Assam Uluslararası Hakemli Dergi*, 6(14), 58-71.
- Aratoğlu, C. (2015). *Mesleki ve teknik anadolu lisesinde ve meslek yüksekokulunda aşçılık eğitimi alan öğrencilerin gıda güvenliği konusundaki bilgi ve uygulama düzeyleri*. . [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aslan, N. (2018). *Aşçılık eğitimine yönelik düşüncelerin sektör başarısı ile ilişkilendirilmesi: İstanbul ili beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388. doi: 10.31592/aeusbed.598299
- Birdir, K. ve Kılıçhan, R. (2013). Mutfak şeflerinin mesleki eğitim düzeyleri ve yaşadıkları eğitim problemlerinin tespitine yönelik bir çalışma. *14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 615-635). Kayseri.
- Boztilki, M. (2023). Neden gitmek istiyorlar? Z kuşağı kadınların göç etme istekleri hakkında bir araştırma. *Pamukkale Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 55, 157-172. doi: 10.30794/pausbed.1230506
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2019). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, Ç. Ü. ve Avcu, B. Ş. (2024). Aşçılık bölümü öğrencilerinin meslek uyumu ve kariyer planlamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 33-52.
- Çapar, M. C., & Ceylan, M. (2022). Durum çalışması ve olgubilim desenlerinin karşılaştırılması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 295-312. doi: 10.18037/ausbd.1227359
- Çiçek, A. (2023). Türkiye'deki hekim adaylarının yurt dışına göç etme eğilimleri. *Medeniyet Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 67-80. doi: 10.52539/mad.1348476
- Demir, F. ve Akturfan, M. (2024). Mutfak departmanında işgören seçimi: baş aşçılar üzerine nitel bir çalışma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 510-527. doi: 10.32709/akusosbil.1127164
- Demir, Ö. Profesyonel mutfak şeflerinin istihdam politikaları. *Aydın Gastronomy*, 8(2), 427-439.
- Ekiz, D. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Eren, R. (2020). Aşçılık meslek etiği ilkelerinin belirlenmesine yönelik nitel bir araştırma *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 8(4), 2523-2540. doi: 10.21325/jotags.2020.725
- Gençoğlu, H. U. Ç. ve Kemer, E. (2021). Aşçılık programında okuyan kadın öğrencilerin mesleğe bakış açılarının değerlendirilmesi: Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi örneği. *Aydın Gastronomy*, 5(2), 105-116.

- Karaca, E. ve Özbay, G. (2021). Türkiye'deki aşçılık örgütlenmesine yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde değerlendirme. *Gastoria: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 5(1), 1-22. doi: 10.32958/gastoria.846687
- Karasu, M. S. (2018). MEB tarafından yurt dışına görevlendirilen öğretmenlerin gidiş nedenleri. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(24), 177-191.
- Kaya, S. (2024). Meslek folkloru bağlamında Eskişehir'deki aşçıların lakapları üzerine bir inceleme. *Yazıt Kültür Bilimleri Dergisi*, 4(1), 25-39. doi: 10.59902/yazit.1465695
- Keskin, U. (2019). Platon'un bakış açısına göre yapıcı/düzenleyici meslek olarak aşçılık. *Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 119-134.
- Kızıltepe, Z. (2017). İçerik analizi nedir? Nasıl oluşmuştur? F.N. Seggie ve Y. Bayyurt (Ed.), *Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımları* içinde (253-266). Anı Yayıncılık.
- Koç Başaran, Y. (2017). Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5, (47), 480-495. doi: 10.16992/ASOS.12368
- Kurnaz, A. ve İşlek, E. (2018). Aşçılık kültürünün festival turizmi kapsamında kullanılması: Mengen Uluslararası Aşçılık ve Turizm Festivali. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 6(3), 3-13.
- Odabaşı Gürgil, S. Ve Karaman, N. (2023). Türkiye'den yurtdışına göçün sosyo-ekonomik nedenleri. *İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(11) 75-90.
- Oğan, Y. (2022a). Üniversite öğrencilerinin iş hayatına hazır bulunma düzeyi: aşçılık programı üzerine bir araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 1-18. doi: 10.55931/ahbvtfd.1036059
- Oğan, Y. (2022b). Aşçılık öğrencilerinin mesleki beklentileri üzerine bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(4), 1621-1632. doi: 10.32709/akusosbil.1035108
- Özdemir, A. ve İlhan, A. (2021). Beyin göçü: öğrencileri yurt dışı eğitime yönlendiren sebepler bağlamında nitel bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1159-1186. doi: 10.46928/iticusbe.804014
- Özdemir, N. E. ve Korkutan, M. (2024). Türkiye'den Avrupa ülkelerine yönelik sosyal refah göçü üzerine bir değerlendirme. *Mavi Atlas*, 12(2), 280-294. doi: 10.18795/gumusmaviatlas.1476858
- Pekerşen, Y. ve Aslan, N. (2019). Aşçılık eğitimi ve sektör başarısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçılar üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 93-122. doi: 10.18026/cbayarsos.472843
- Ritter, C., Koralesky, K. E., Saraceni, J., Roche, S., Vaarst, M., & Kelton, D. (2023). Qualitative research in dairy science: A narrative review. *Journal of Dairy Science*, 106(9), 5880-5895. doi: 10.3168/jds.2022.23125
- Robinson, R. N. S., & Barron, P. E. (2007). Developing a framework for understanding the impact of deskilling and standardisation on the turnover and attrition of chefs. *International Journal of Hospitality Management*, 26(4), 913-926. doi: 10.1016/j.ijhm.2006.10.002
- Sarsılmaz, E. G., Sindel, M., Mirçık, Ö. K. ve Uyguner, A. (2023). Beyin göçü: yurtdışında akademik kariyer tercih edilme sebepleri üzerine nitel bir araştırma. *7. Uluslararası*

- Eğitim ve Değerler Sempozyumu Tam Metin Kitabı* içinde (ss. 68-75). 26-29 Ekim 2023. Kemer/Antalya.
- Shani, A., Belhassen, Y., & Soskolne, D. (2013). Teaching professional ethics in culinary studies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(3), 447-464. doi: 10.1108/09596111311311062
- Tekindal, M. ve Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153-182.
- Turizm Gazetesi* (2024). Turizmde yöneticiden, aşçı ve garsona kadar “beyin ve emek göçü” yaşanıyor. <https://www.turizm gazetes i.com/haber/turizmde-yonet iciden-asci-ve-garsona-kadar-beyin-ve-emek-gocu-yasaniyor/87259> Erişim Tarihi: 28.07.2024
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024). Uluslararası Göç İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Goc-Istatistikleri-2023-53544> Erişim tarihi: 05.10.2024
- Yağar, F. ve Dökme, S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yazıcıoğlu, B. (2017). Yurt dışında yaşayan veya ülkesine geri dönüş yapan Türklerin demografik, sosyal ve kültürel özellikleri, aile yapısı ve yaşadığı uyum sorunları: Karakoçan örneği. *I. Uluslararası Kahramanmaraş Yönetim, Ekonomi ve Siyaset Kongresi* içinde (ss. 213-254). 12-13-14 Ekim 2017. Kahramanmaraş.
- Yıldız, S. (2017). Sosyal Bilimlerde Örnekleme Sorunu: Nicel Ve Nitel Paradigmalarından Örnekleme Kuramına Bütüncül Bir Bakış. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(11), 421-442.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların meslek uyumu ve meslek algısı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 621-639.