

Profesyonel Mutfak Şeflerinin İstihdam Politikaları

Özkan DEMİR

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Tavşanlı Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü
ozkan.demir@dpu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-7994-2564

Geliş tarihi / Received: 22.02.2024

Kabul tarihi / Accepted: 19.04.2024

Öz

Türkiye’de hem örgün hem de yaygın bir şekilde mutfak eğitimi veren birçok kurum bulunmaktadır. Profesyonel mutfak ve pastane şeflerinin istihdam programlarının detaylı bir biçimde ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Araştırma kapsamında İstanbul’da faaliyet gösteren uluslararası otel ve zincir restoran işletmelerinin şefleri ile yüz yüze bir mülakat gerçekleştirilmiş ve elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz yaklaşımı kullanılmıştır. Mutfak eğitimine sahip aynı zamanda sektör deneyimi olan adayların tercih sebebi olduğunu, fakat sektör deneyiminin olmadığı durumlarda eğitimin tek başına bir tercih sebebi olmaktan yetersiz kaldığını ifade eden katılımcılar olduğu gibi aynı zamanda bazı katılımcılar da eğitilmiş fakat deneyimi az olan veya olmayan adayların da tercih sebebi olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılar Türkiye’deki mutfak eğitiminin geçmiş yıllara göre daha iyi durumda olduğunu gıda bilimi ve hijyen konusunda kalifiye kişilerin mezun edildiği fakat özellikle uygulama derslerinin az olması, öğrenci devamsızlık hakkının çok olması, staj süresinin az olması, altyapı ve teknik donanımlarının az olması konularında sorunlar yaşandığını belirtmişlerdir. Katılımcılar gastronomi tesislerinde çalışan personelin en az yüzde yirmisinin konusunda eğitim almış olması şartını genel olarak yerinde bir karar olduğunu ve aşamalı olarak yüzde 20’nin arttırılabileceğini savunmuştur.

Anahtar kelimeler: Mutfak, mutfak eğitimi, istihdam, mutfak şefleri.

Employment Policies of Professional Cuisine Chefs

Abstract

There are many institutions in Turkey that provide both formal and informal culinary education. In this study, which aims to broadly demonstrate the employment programs of professional cuisine and patisserie chefs; a case study pattern, one of the qualitative research methods, was used. Within the scope of the study, face-to-face interviews were conducted with the chefs of international hotels and chain restaurant enterprises operating in Istanbul, and a descriptive analysis approach was used to analyze the data obtained. There were participants who declared that candidates having culinary education and experience in the sector are preferred, but education alone is insufficient to be a reason for preference in the cases of lack of experience in the sector. Also some participants declared that candidates who are educated but have little or no experience in the sector are preferred as well. The participants indicated that the current status of culinary education in Turkey is better than in previous years, there are qualified graduates in terms of food science and hygiene, however; there are problems particularly related to the lack of practical courses, rights granted to students allowing for high level of absence, short internship period and lower infrastructure and technical equipment. The participants argued that the requirement that at least twenty percent of the personnel working in gastronomy facilities should be educated in their field is generally a suitable decision, and that this ratio could be increased to 20 percent progressively.

Keywords: *Cuisine, culinary education, employment, kitchen chefs.*

Giriş

Gıdayla ilgili her konuda tüketici farkındalığının artması sonucu olarak son on yılda mutfak dünyasında değişimin hızı artmıştır (Mitchell vd., 2013, s. 240). Bu duruma paralel olarak aşçılık eğitimi almak isteyen kişi sayısı da son yıllarda ciddi artış göstermiştir. Adaylar söz konusu eğitimi örgün bir şekilde lise düzeyinde, ön lisans düzeyinde ve lisans düzeyinde alabildikleri gibi aynı zamanda geneli Milli Eğitim Bakanlığı'na [MEB] bağlı özel eğitim kurumlarından veya Kültür ve Turizm Bakanlığı, Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı veya Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim merkezlerinden de bu eğitimi alabilmektedirler. Yiyecek ve içecek sektöründe aşçılık eğitimi örgün veya yaygın bir şekilde alıp çalışanlar olduğu gibi örgün veya yaygın herhangi bir eğitim almadan usta çırak ilişkisine dayalı bir şekilde çalışan alaylı çalışanlar da mevcuttur.

Günümüzde işletmelerin amaçları doğrultusunda personel bulması başlı başına bir iş alanı olarak gündeme gelmiştir (Kızıloğlu, 2012, s. 40). İşe alım sürecinde nitelikli adayların tercih edilip, işletmede istihdam edilmesi, işletmenin değer yaratabilen bir iş gücü elde ettiği anlamı taşımaktadır (Erarslan vd., 2013, s. 11). Turizm işletmeleri içerisinde yer alan veya bağımsız yiyecek içecek işletmeleri ve işe alım noktasında söz sahibi mutfak şefleri işe alım sürecinde adayın sahip olduğu büyük yetkinlikleri değerlendirmektedir. Kurum için en uygun adayın belirlenmesinde değerlendirilen yetkinliklerden biri de adayın herhangi bir eğitim alıp almadığı veya hangi düzeyde bir eğitim aldığıdır. Mutfakta çalışacak bir aday için de mutfak eğitiminin olup olmadığı, mutfak eğitimi varsa hangi kurumdan hangi eğitimleri aldığına da göz önünde bulundurmaktadır. Özellikle aşçılık alanında eğitim veren kurum sayısının artmasıyla birlikte bu durum daha da önem kazanmıştır. İşletmede

kurum kültürüne uygun, işe alınan pozisyon ve departmana göre yetkinlikleri yeterli olmayan bir adayın işe alınması aynı zamanda işletmede zaman, prestij ve maliyet kayıplarına neden olmaktadır.

Bu araştırmanın amacı uluslararası otellerde veya zincir restoran işletmelerinde çalışan mutfak ve pastane şeflerinin işe alım sürecindeki istihdam politikalarının belirlenmesidir. Profesyonel mutfak şeflerinin personel alımı sürecinde hangi okul türü ve seviyesinden mezun olmuş öğrencileri istihdam ettikleri, mesleki deneyimi, aşçılık eğitimini, teorik bilgileri ve pratik bilgileri ne kadar önemsediklerini sorgulamak da çalışmanın amaçları arasındadır. Bu amaç doğrultusunda İstanbul'da faaliyet gösteren uluslararası otel ve zincir restoran işletmelerinin mutfak ve pastane şefleri ile yüz yüze bir mülakat gerçekleştirilmiş ve araştırma sorularına verdikleri yanıtlar analiz edilip yorumlanmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Gastronomi eğitimi ile ilgili çalışmalar insanlığın en başından itibaren gelişen birbirine öğretim kültürüne dayandırılabilir (Temizkan ve Aktepe, 2023, s. 1622). Geçmişte mutfak hizmetleri, mutfak sınırlarını nadiren paylaşan otoriter şeflerin yönetimi altında bitmek bilmeyen bir çalışma anlamına gelmekteyken, günümüzde aşçılık eğitimin verildiği okullar, yiyecek içecek hizmetleri endüstrisinin ihtiyaçları doğrultusunda biriktirilmesi yıllar sürecektir sağlam beceri temelleri kazandırmaktadır. Aşçılık okulları sadece işgücü kalitesini artırmakla kalmayıp aynı zamanda yemek pişirmeyi halkın gözünde bir meslek haline getirmektedir (Hughes, 2003, s. 10). Aşçılık eğitimi müfredatının kökleri on dokuzuncu yüzyılın sonları ve yirminci yüzyılın başlarındaki mesleki eğitim hareketine dayanır (Müller vd., 2009, s. 168). Gastronominin gelişmeye başladığı dönemlerde İngiltere ve Fransa gastronomi eğitimi konusunda öncü ülkeler olmuştur (Şengül, 2017, s. 169).

Türkiye'de mutfak sanatları eğitiminin temel Dünya'daki örnekleri gibi usta çırac ilişkisi doğrultusunda icra edilmiş (Düzgün vd., 2023, s. 95), aşçılık mesleğine talebin artması sonucu İstanbul, Ankara ve İzmir'de meslek odaları ve belediyeler kısa süreli kurslar şeklinde eğitimler vermiştir (Bucak ve Yiğit, 2018, s. 823). 1961-1962 eğitim öğrenim yılında Ankara Otelcilik Okulunun açılması aşçılık eğitimi örgün bir şekilde verilmeye başlanmıştır (Görkem, 2011, s. 46). Türkiye'de ortaöğretim düzeyinde mutfak eğitimi 2005-2006 eğitim yılına kadar sadece Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde verilirken, bu tarihten itibaren kız meslek, ticaret meslek, endüstri meslek, çok programlı ve açık öğrenim meslek liselerine gerekli şartları sağlamaları durumunda mutfak dalı açılması imkanı verilmiştir (Öztürk ve Görkem, 2011, s. 72). Bu liseler de Çok Programlı Anadolu Lisesi ile Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi isimleri altında toplanmıştır (Yorgancı ve Sungur, 2023, s. 109). 1960'lı yıllardan itibaren ortaöğretim düzeyinde ve örgün bir şekilde verilen mutfak eğitimi, ön lisans düzeyinde 1997 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde aşçılık bölümünün açılmasıyla, lisans düzeyinde ise 2003 yılında Yeditepe Üniversitesi'nde Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünün açılmasıyla başlamıştır (Alyakut ve Küçükkömürler, 2018, s. 830-831).

Türkiye'de gastronomi eğitimi veren özel mutfak eğitim akademileri de mevcuttur. Özellikle İstanbul'da yoğunlaşan bu mutfak akademileri Ankara ve İzmir gibi büyük şehirlerde de faaliyetlerini sürdürmektedir. 2000'li yıllarda faaliyetlerine başlayan mutfak akademilerinde profesyonel aşçılık eğitimleri dört aylık ve sekiz aylık dönemler şeklinde verilmektedir (Semint ve Özbay, 2021, s. 2062; Şengül, 2017, s. 173). Türkiye'de ayrıca Kültür ve Turizm Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Turizm Geliştirme ve Eğitim Vakfı gibi kurumlarda da mutfak eğitimi yaygın eğitim şeklinde verilmektedir (Kutukız vd., 2018, s. 130; Tekin ve Çidem, 2017, s. 36).

Halk eğitim merkezleri gastronomi alanıyla ilgili olarak modüler eğitim faaliyetlerini sürdürürken, 15 adet olgunlaşma enstitüsü de aşçılık alanında faaliyetlerini sürdürmektedir. Aynı zamanda merkezi ve teknik eğitim merkezlerinde de aşçılık ve gastronomi eğitimleri verilmektedir (Şat, vd., 2023, s. 328-329). Farklı kurumlar tarafından sürdürülen yaygın eğitim, yetişkin eğitimi, halk eğitimi, hayat boyu öğrenme, yaşam boyu öğrenme ve sürekli öğrenme şeklinde çeşitli sözcüklerle ifade edilmektedir (Dalahmetoğlu, 2023, s. 77).

Ayrıca aşçılık ve gastronomi alanıyla ilgili faaliyetlerini sürdüren devlet kurumları tarafından verilen yaygın eğitimin dışında ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Kurumları Genel Müdürlüğü'nce denetlenip düzenlenen özel eğitim kurumları kursları da mevcuttur (Şat vd., 2023, s. 329). Bu özel kurumlar bünyelerinde istihdam ettikleri yiyecek içecek ve mutfak profesyonelleri ile etkili bir şekilde eğitim verebildikleri gibi aynı zamanda sektör ihtiyaçları doğrultusunda programlar oluşturabilmektedirler. Söz konusu eğitim kurumları çoğunlukla büyükşehirlerde yer alıyor olup, diğer şehirlerden bu eğitimi almak isteyenler de kurumun yer aldığı büyükşehirlere gelmek zorunda kalmaktadır (Bucak ve Yiğit, 2018, s. 822).

Profesyonel mutfaklarda verimli bir iş akışı ve hizmet kalitesinin sağlanabilmesi için öncelikle nitelikli bir mutfak ekibinin kurulması gerekmektedir (Zıvalı vd., 2023, s. 10). Hem örgün hem de yaygın eğitim kurumları vermiş oldukları mutfak eğitimleri ile yiyecek içecek sektörünün ihtiyaç duyduğu çalışan profiline göre eğitim vermektedir. Bu kurumlar sektöre gereken eleman ihtiyacını karşılarken verdikleri teorik veya uygulamalı eğitimlerle onları sektöre hazır hale getirmeyi hedeflemektedir. Farklı yaş gruplarına hitap eden eğitim kurumları olduğu gibi farklı eğitim sürelerinde mutfak eğitimi veren kurumlar mevcuttur. Birbirinden farklı mutfak eğitimi veren eğitim kurumları olduğu

gibi bu farklı okullarda okuyan veya mezun olan kişilerin çalışabileceği birbirinden farklı konseptlere sahip, farklı amaçları bulunan ve ölçekleri birbirinden farklı olan yiyecek içecek işletmeleri de mevcuttur. Söz konusu yiyecek içecek işletmeleri personel ihtiyacını giderirken bütün bu farklılıkları göz önünde bulundurarak tercih yapmaktadır.

Yöntem

Bu araştırma uluslararası otellerde veya zincir restoran işletmelerinde çalışan mutfak/pastane şeflerinin istihdam politikalarının belirlenmesi amacıyla nitel araştırma yöntemine göre yapılandırılmıştır. Nitel araştırma yöntemleri, konuşma veya gözlemden elde edilen metinsel materyallerin sistematik olarak toplanmasını, düzenlenmesini ve yorumlanmasını içermekle birlikte, bireylerin kendi doğal bağlamlarında deneyimlediği sosyal olguların anlamlarının araştırılmasında kullanılmaktadır (Malterud, 2001, s. 483). Nitel araştırma aynı zamanda katılımcıların olaylara ne gibi anlamlar yükledikleri ve olaylara hangi perspektiften baktıkları ile ilişkilidir (Tutar, 2023, s. 337).

Bu araştırmanın veri toplama sürecine Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 30.03.2023 tarihli ve 2023/03 sayılı etik kurul onayından sonra başlanmıştır.

Araştırma Deseni

Profesyonel mutfak şeflerinin istihdam programlarının detaylı bir biçimde ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Tek bir durumu veya az sayıdaki durumu yakından ve derinlemesine anlama ve ortaya çıkarma isteğiyle şekillenen durum çalışması (Yin, 2017, s. 4), mevcut dinamikleri anlamaya odaklanan bir araştırma stratejisidir (Eisenhardt, 1989, s. 534). Durum çalışmalarında genellikle araştırmacılar zaman kaybı yaşamadan doğru bilgilere erişmek için gerçek yaşamdaki durumlar üzerine çalışırlar (Özenç, 2022, s. 59).

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden faydalanılmış görüşme formu demografik bilgiler ve görüşme soruları bölümlerinden oluşturulmuştur. Konuya ilişkin literatür taraması yapıldıktan sonra araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan görüşme soruları için ayrıca uzman görüşü alınmıştır. Araştırma görüşmelerine geçmeden önce araştırmaya dahil edilmeyen küçük bir grup ile pilot görüşmeler gerçekleştirilerek, soruların açık ve anlaşılır olduğundan emin olunmuştur. Araştırma görüşmeleri 03 Ağustos ve 27 Ağustos 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Yüz yüze yapılan ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınarak analiz sürecine geçmeden önce birden fazla kez dinlenerek yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

Araştırmanın amacına en iyi hizmet edebileceği düşüncesi ile amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örneklemeinden faydalanılmıştır. Nitel araştırmalarda en yaygın kullanılan örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme görel olarak küçük bir örneklem oluşturup, bu örnekleme araştırmaya dahil edilen katılımcıların maksimum derecede yansıtılmasıdır (Yıldız, 2017, s. 435). Araştırmada maksimum çeşitlilik şartının sağlanması için katılımcılar hem zincir restoranlardan hem de otellerden seçilmiştir. Böylelikle aşçılık istihdam alanı olan hem otel hem de restoran şeflerinin görüşleri ayrı ayrı yansıtılmıştır. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğü ile ilgili belli bir kural olmayıp (Patton, 2018, s. 244; Yıldız, 2017, s. 435), örneklem büyüklüğü yeterliliği veri derinliği ile ölçülmektedir (Yağar, 2023, s. 141). Örneklem belirlenmesi aşamasında en fazla tercih edilen yaklaşımlardan biri teorik uygunluk yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda veriler tekrar etmeye başlayıp yeni veri üretilmediğinde teorik uygunluğa ulaşıldığı varsayılmaktadır (Karahana vd., 2022, s. 91). Araştırmada veri uygunluğu hususu kriteri dikkate alınarak görüşülen katılımcıların görüşleri tekrara düşmeye başlayınca veri uygunluğuna ulaşıldığı kabul edilerek veri toplama sü-

reci sonlandırılmıştır. Bu kapsamda 10 mutfak şefi ile görüşülmüştür.

Araştırmada İstanbul ilinin seçilmesinin nedeni İstanbul'da diğer illere göre çok daha fazla zincir restoran ve otellerin olmasının yanı sıra, İstanbul'da ortaöğretim, ön lisans ve lisans düzeyinde örgün gastronomi ve aşçılık eğitimi veren okul/üniversitelerin sayısının diğer illere göre fazla olmasının yanında aynı zamanda söz konusu eğitimleri yaygın veren kurumların sayısının da fazla olmasıdır. Bu durum aynı zamanda katılımcı mutfak şeflerinin hem örgün hem de yaygın aşçılık eğitim almış kişilerle çalışmış olduğu ihtimalini de güçlendirmektedir.

Elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz yaklaşımı kullanılmıştır. Betimsel analizde görüşülen veya gözlenen bireylerin/katılımcıların görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sıklıkla yer verilir. Betimsel analizde elde edilen veriler sistematik ve açık bir biçimde betimlendikten sonra açıklanır, yorumlanır, neden-sonuç ilişkileri irdelenir ve birtakım sonuçlara ulaşılır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 239-240).

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirliğin sağlanması için birtakım ölçütler mevcuttur. Bu araştırmada geçerliğin sağlanması için katılımcı teyidi, amaçlı örneklem, dahil etme/dışlama (Başkale, 2016, s. 24; Tutar, 2022, s. 127) gibi ölçütler kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmada elde edilen ses kayıtları yazıya dökülüp düzenlendikten sonra söz konusu katılımcılarla paylaşılıp görüşlerini teyit etmesi sağlanmıştır. Araştırmanın yöntem kısmında da belirtildiği gibi amaçlı örneklem yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme seçilerek hem restoran hem de otel mutfak şefleri araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın yöntem bölümünde yer alan veri toplama araçları, veri toplama süreci, toplanan verilerin ne şekilde analiz edildiğinin ayrıntılı açıklanması dış güvenilirliğe katkı sağlarken, elde edilen söz konusu verilerin betim-

sel bir sistematikte araştırma raporunda direkt bir şekilde sunulması da iç güvenirliliğe katkı sağlayan ölçütlerdendir (Baltacı, 2019, s. 381). Bu doğrultuda araştırmada yöntem başlığı altında verilerin ne şekilde toplandığı ve nasıl analiz edildiği açık ve ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Araştırmada betimsel analiz yöntemi kulla-

nularak araştırmacıların görüşleri çarpıcı bir biçimde doğrudan verilmiştir.

Bulgular

Araştırma kapsamında görüşme gerçekleştirilen restoran ve otel mutfak şeflerine ait tanımlayıcı bilgiler aşağıda Çizelge 1’de yer almaktadır.

Çizelge 1

Katılımcılara ait tanımlayıcı bilgiler

	Yaş	Cinsiyet	İşletme Türü	Mutfak Eğitim Durumu	Gelir Durumu	Sektördeki Deneyim Süresi
K1	34	Erkek	Otel	Turizm Lisesi Aşçılık (Önlisans) GMS (Yükseklisans)	50.000-55.000 TL	18 Yıl
K2	40	Erkek	Restoran	Alaylı	45.000-50.000 TL	17 Yıl
K3	40	Erkek	Restoran	Aşçılık (Önlisans)	40.000-45.000 TL	16 Yıl
K4	33	Erkek	Restoran	Özel Eğitim Kurumu	45.000-50.000 TL	13 Yıl
K5	35	Kadın	Otel	Özel Eğitim Kurumu	40.000-45.000 TL	11 Yıl
K6	34	Erkek	Otel	Turizm Lisesi	40.000-45.000 TL	19 Yıl
K7	37	Erkek	Restoran	Alaylı	50.000-55.000 TL	21 Yıl
K8	39	Erkek	Restoran	Turizm Lisesi	50.000-55.000 TL	24 Yıl
K9	34	Erkek	Otel	Turizm Lisesi Aşçılık (Önlisans)	40.000-45.000 TL	17 Yıl
K10	35	Kadın	Restoran	Özel Eğitim Kurumu	35.000-40.000 TL	9 Yıl

Çizelge 1 incelendiğinde toplam 10 mutfak şefinin yaşlarının 33 ile 40 arasında değiştiği 8’inin erkek 2’sinin kadın olduğu ve 6’sının restoranlarda 4’ünün ise otellerde çalıştığı görülmektedir. Farklı eğitim kurumlarından aşçılık eğitimi alan veya herhangi bir aşçılık eğitimi almayan katılımcıların deneyim süresinin en az 9 yıl en fazla 24 yıl olduğu görülmektedir.

Araştırma grubunda yer alan şeflere “Mutfakta çalışmak üzere işe aldığınız bir çalışanın mutfak eğitimi almış olması sizin için ne derece önemlidir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların tamamı mutfak eğitiminin önemine vurgu yaparak, eğitimin neden önemli olduğunu gerekçelendirmiştir. Katılımcıların bu soruya vermiş oldukları yanıtlardan bazıları şu şekildedir:

K4: “Şöyle ki, genel ve temel kuralları biliyor olması önemlidir. Bunun içinde de en önemlisi belki de hijyen eğitimi. Temel eğitimleri almış, hijyen eğitimini almış, pişirme tekniklerini biliyor olması bizim için bir adım önde olması anlamına geliyor.”

K7: “Ben mutfak eğitimi almadan başladım bu işe. Babam da aşçı olduğu için tutkuluymdum bu işe pastacı oldum. Ama keşke eğitimini almış olsaydım. Mutfak eğitimi almış kişi deneyimi olmasa bile teorik deneyimi var. Kullanacağımız ekipmanı tanıyor. Mutfağı tanıyor olması da bir artı. Mutfakta ekipmanı tanınması mutfak ortamını biliyor olması çok önemli.”

K10, K4 ve K7'nin yorumları ile paralel yorumlar yapıp ek olarak, “Benim için tabi ki önemli. Aldığı eğitim mutlaka bir vizyon kazandırmıştır. Bu eğitimi aldıysa da özgür iradesi ile bu işi istiyordur. Dolayısıyla benim için önemlidir. 18-22 yaş arasında bir gencin bu eğitimi almış olması bu işi istediği anlamına gelir. Eğitim alması isteğini ortaya koyuyor. Eğitimden dolayı mutfağa geldiğinde yabancı bir yere gelmiş gibi hissetmez. Mutfağın doğasını da bilir. Mutfak eğitimi için emek veren kişiler benim için değerlidir.” yorumunu yapmıştır.

Katılımcı şeflere başka bir soru olarak “Siz işe alımlarda en çok hangi kriterlere dikkat edersiniz? Hangi özelliklere sahip adayları tercih edersiniz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar genellikle mutfakta devam eden bir üretim sürecinin olduğunu eğitim almış olan adayları önemsediklerini fakat sektör deneyiminin olmadığı sadece teorik eğitimin olduğu durumlarda görüşlerinin farklılaştığını belirtmiştir. Konuyla ilgili olarak K1, K2, K4 ve K10 şu ifadeleri kullanmıştır:

K1: “Mutfak eğitimi almış olmasını önemsemirim ben. Ama tecrübesi yok ise, eğitimi olmayıp saha tecrübesi olan bir aday varsa tabi ki saha tecrübesi olan kişiyi tercih ederim. Saha tecrübesine, okul tecrübesinden daha çok önem veriyorum. Daha da önemsedğim şey ise hem mutfak eğitimi almış hem de saha tecrübesi olan kişilerdir. Ama öyle bir aday yoksa da pratiğin, eğitimden daha önemli olduğunu düşünüyorum. Evet, eğitim almış olması çok önemli iletişim, uyum ve anlaşma açısından daha verimli olur ama kısa zamanda çözümler üretmek zorundayız. Mutfak eğitimi almış olan kişi belki uzun vade de daha çok işime yarayacak ama mutfakta devam eden bir organizasyon var.”

K2: “Tabi ki de bir tecrübe gerekiyor. En azından kendini işe vermesi lazım. Okuldan mezun olup hemen pes edenler oluyor. Çünkü işin ağırlığını görmemiş. Tabi ki okul okumaları çok

güzel. Ama sadece temel eğitimleri görüyorlar. Stajlarda da yeterli eğitimi görmüyorlar. Gerçek mutfağı stajlarda görecekler ama staj süresi çok az olduğu için genelde ne olduğunu bile anlamadan staj bitiyor ve geri plan işler yaptırılıyor. Böyle olunca öğrenci ancak mezun olunca gerçekten mutfak hayatını görüyor ve hemen pes ediyor. Onun için okul okurken aynı zamanda mutfakta çalışıp, mutfağı tanımak lazım. Yoksa sadece okumuş ama hiç çalışmamışsa onu almak risk oluşturabilir.”

K8: “Referanslarına bakardım. Onun dışında ihtiyacım olan pozisyon, operasyonun ağır olduğu yer ise tabi ki deneyimi olan kişiyi alırım. Eğitimli birini almak iyidir. Ama devam eden bir operasyon var. Daha çabuk adapte olup hemen üretime geçebileceği için deneyimli birini tercih ederim. Ama iş çok yoğun değilse adayların bu işe olan isteğine ve sağduyusuna bakarım. Daha düşük pozisyonlarda işe alım için eğitim deneyime tercih edilse sorun olmaz. Ama daha üst pozisyonlar için deneyim okula tercih edilebilir. Hem okumuş hem çalışmışsa tabi ki onu tercih ederiz”

Mutfak eğitiminin ve sektör deneyimi olan adayların tercih sebebi olduğunu, fakat sektör deneyiminin olmadığı durumlarda eğitimin tek başına bir tercih sebebi olmakta yetersiz kaldığını ifade eden katılımcılar olduğu gibi aynı zamanda bazı katılımcılar da eğitimli fakat deneyimi az olan veya olmayan adayların da tercih sebebi olduğunu ifade etmiştir. Konuyla ilişki olarak K6 ve K10 şu ifadeleri kullanmıştır:

K6: “Ben aslında olaya şöyle bakıyorum. Okullarda ki kişiler yani kısa zamanlı veya uzun zamanlı mutfak eğitimi almış kişiler, deneyimi olmasa bile teorik olarak iyi dersler alıyolar. Eğer bende kendime güvenen bir şefsem, mutfak eğitimi almış kişi ile çalışırım. Çünkü biz ülke olarak gastronomi anlamında daha iyi olabiliriz. Bizim bu işin eğitimini almış kişilere ihtiyacımız var. Alaylıyı dışladığımız anlamına

gelmez. 4 yıl okudu diye hemen alalım diye bir olay yok ama aldığı derslerin hakkını vererek aldıysa eğitilmiş olanı alırım.”

K10: “Eğitim alan kişiler önemli benim için ama aşçılık veya gastronomi mezunu önceliklidir. Eğitimini iyi bir şekilde tamamlamış ama sektörde çok kendini biraz geliştirmiş kişiyi alırım. Çok şey bilmiyor olması çok şey paylaşacağımız anlamına geliyor. Ben ona sektörü her türlü öğretirim. Sektörde yanlış uygulamaları öğrenmiş, hijyenik ve temiz çalışmayan kişilerle çalışmış ve buna dikkat etmeyen kişilerle çalışmak yerine teorik bilgisi olan sektör deneyimi olmayan kişiyle çalışır, kendi kurallarına göre yetiştiririm. Bu dediğim şey komi alımı için geçerli tabi. Daha üst pozisyonlara zaten deneyim şartı aranır.”

Katılımcılara Türkiye’deki mutfak eğitimi ile ilgili olarak “Türkiye’deki mutfak/aşçılık eğitimi hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar Türkiye’deki mutfak eğitiminin geçmiş yıllara göre daha iyi durumda olduğunu gıda bilimi ve hijyen konusunda kalifiye kişilerin mezun edildiği ve bu durumundan memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Fakat geçmişe göre mutfak eğitimi daha iyi durumda olsa da özellikle uygulama derslerinin az olması, öğrenci devamsızlık hakkının çok olması, staj süresinin az olması, altyapı ve teknik donanımlarının az olması konularında fikir beyan etmiştir. Konuyla ilgili olarak K6, K8 ve K9 şu ifadeleri kullanmıştır:

K6: “Açıkçası ben bazı okulları yeterli bulmuyorum. Hem üniversite hem lise hem de diğerleri için, hepsi için konuşuyorum. Eğitimi vermek için veriyoruz. Örneğin buralarda mutfak eğitimi alan kişiler istediği gibi gelme hakkı var, uygulamalarda istediği gibi davranabiliyor. En önemlisi devamsızlık hakları çok fazla. Yani neredeyse okula bir hafta gelip bir hafta gelmeden mezun oluyor. Okulda öğrenci okulu bitirsin hoca anlatsın olsun bitsin. Eğitim bence alt

seviyede. Okulların birçoğunda uygulama yok denecek kadar az. Birkaçı hariç. Çok iyi okullarımız var. Uygulama mutfakları da çoğu yerde yok. Gelen öğrenciler anlatıyor da şaşırıyoruz yani. Nasıl aşçılık ya da gastronomi bölümünde mutfak olmaz. Tamam, teorik bilgi önemli ama bunlar aşçı olacak. Uygulama yapmadan nasıl aşçı olacak?”

K8: “Ben birkaç okulu özellikle beğeniyorum. Mezunları yurt dışında staj yapmanın yanında çok nitelikli eğitimler alıyor ve doğru yönlendiriyorlar. Mezunları kısa zamanda güzel yerlere geliyorlar. Ben de lisede mutfak eğitimi aldım. Ama geldiğimiz noktada eğitimler çok daha iyi bir şekilde veriliyor. Hem devlet okullarında hem özel üniversitelerinde eğitim iyiye doğru gidiyor. Özellikle gıda bilimi ve hijyen konusunda benim izlenimim kalifiye kişilerin mezun edildiği. İnanılmaz yetenekli mezunlar da var.”

K9: “Çok iyi devlet okulları veya özel okullar var. Onlar farkını koruyor zaten. Ama geneli mesleği olduğu gibi yansıtmıyorlar. Ama bizim mesleğimiz çok farklı, çok zor. Okulların çoğunda atölye dersleri çok verimli geçmiyor. Yeterince ödenek ve destek almıyorlar bence. Mutfağa girmeden mezun oluyorlar. Sayıları (sınıf mevcudu) minimum 40-50 kişi. Sayıları çok fazla. Ben öğrenciyken de bu sorunu yaşıyordum. Bu sayı ile kaliteli eğitim verilemez. Genel olarak baktığımızda staj süreleri çok az. Liselerde olduğu gibi öğrencilerin stajda denetlenmesi gerekir belki. Tamam, yaşı büyük çırak gibi davranamazsın ama staj süresinin uzatılması lazım.”

Araştırmada katılımcılara olarak “1 Haziran 2019 yılında resmî gazetede yayınlanan Turizm Tesislerinin Niteliklerine İlişkin Yönetmeliğe göre; gastronomi tesislerinde çalışan personelin en az yüzde yirmisinin konusunda eğitim almış olması (Resmî Gazete, 2019) şartı hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu sorulmuştur. Katılımcılar genel olarak kararın yerinde bir karar olduğunu ve aşamalı olarak yüzde 20’nin arttı-

rılabileceğini savunmuştur. Konuyla ilgili olarak K1, K5 ve K7 şu yorumları yapmıştır.

K1: “Yani bence geç bir adım. Mantıklı buluyorum doğru. Sonuçta bu kadar bölüm, bu kadar mezun, bu kadar okul varken bu karar yerinde olmuş. O yüzden yasayı mantıklı buluyorum. Mesleğin itibarı açısından da iyi olacağını düşünüyorum. Bu karardan haberim vardı. Bu yüzde yirmilik oranla başlanması aynı zamanda herhangi bir eğitimi olmayan çalışanları da mağdur etmeyecektir. Sonuçta herhangi bir eğitimi olmadığı halde çok iyi işler yapan kendini çok iyi geliştirmiş çalışanlar da var.”

K5: “Ben bu kararı destekliyorum. Eğitimli olmayan bazı aşçılar da bu gün eğitimli olan aşçıların kariyerinde çok önemli bir rol oynuyorlar. Ben hem eğitimliler ile hem de herhangi bir mutfak eğitimi olmayan kişilerle çalıştım. Hepsinden bir şeyler öğrendim. Bu gün hem alaylılar hem de eğitimliler ile çalışan aşçılar çok şanslıdır. Bir anda mutfak çalışanlarının hepsi eğitimli olacak demek zaten yanlış bir karar olurdu. Son 10-15 yıldır Türkiye’de aşçılık eğitimi başladı. Zaman geçtikçe eğitimlilerin sayısı artıyor zaten. Yakında çalışanların tamamına yakını eğitimli olacak bence.”

K7: “Bence şu an zaten mutfakların çoğunda eğitimli çalışan sayısı yüzde elliden fazladır. Kanun iyi güzel ama aynı zamanda mutfak eğitimi belgesi olmayan kişilere bu eğitimi alması için kolaylık sağlanmalıdır. Sonuçta eskiden zaten isteseler de bu eğitimi alamazlardı. Şimdi her yerde okul var. Ama eskiden böyle değildi. Ben de mutfak okuluna hiç gitmedim. Eskiden çoğu yerde okul olmadığı için okula gidilmedi. Şimdi her yerde okul var. Onun için eğitimi olmayan kişilerin eğitim alması için işletmelerin veya yetkililerin kolaylık sağlaması gerekiyor bence. Böyle olursa yüzde yirmi de daha fazla arttırılır belki.”

Tartışma

Mutfakta olan ilgi her geçen gün artmakta ve aşçılık mesleğini tercih edenlerin sayısı gün geçtikçe hızlı bir şekilde artmaktadır. Türkiye’de birçok kurumda örgün ve yaygın şekilde mutfak/gastronomi eğitimi verilmektedir. Personel istihdam kararında karar verici olan mutfak şeflerinin istihdam politikalarını ve mutfak eğitimine verdikleri önemin ne düzeyde olduğunu belirlemeyi amaçlayan çalışmada söz konusu mutfak şefleri ile yüz yüze mülakat gerçekleştirilmiştir.

Görüşülen katılımcılar mutfak eğitiminin kişiye hijyen bilgisi, vizyon, mutfakla ilgili temel kuralları bilmek gibi faydalar sağladığını, dolayısıyla mutfak çalışanlarının teorik derslerden geçip mutfak eğitimi almış olmasını önemsettiklerini belirtmişlerdir. Öztürk ve Görkem (2011) Türkiye genelinde Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde öğrenim gören mutfak dalı son sınıf öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırma bulgularına göre öğrencilerin kendilerini en yeterli buldukları konulardan birinin hijyen kurallarının uygulanması olduğu sonucu katılımcıları görüşlerini desteklemektedir. Dalahmetoğlu (2023), halk eğitim merkezlerinde aşçılık eğitimi alan kişilerle gerçekleştirdiği çalışmada katılımcıların teorik ve pratik olarak aşçılık becerilerini öğrenip mutfak ekipmanlarını tanıdığını ve nasıl kullanılması gerektiğini öğrendiklerini belirtmiştir.

Bazı katılımcılar mutfak eğitiminin önemli olduğunu ve işe alımlarda mutfak eğitimi almış olan kişilerin şansının yüksek olduğunu savunurken bazı katılımcılar ise eğitimin tabii ki çok önemli olduğunu ancak sadece eğitim almış, deneyimsiz bir aday, eğitim aldığı için tercih etmenin çok mantıklı ve mümkün olmadığını ifade ederek; mutfak eğitimi almamış deneyimli bir aday, deneyimi olmayan mutfak eğitimi almış bir adaya tercih edeceklerini ifade etmişlerdir. Deneyimin mutfak da oldukça önemli olduğunu ifade eden katılımcılar; devam eden

bir üretim süreci içerisinde deneyimi olmayan bir adaya iş öğretmenin zaman kaybı olacağını, deneyimli bir adayın ise hemen üretime dahil olacağı için tercih edeceğini belirtmişlerdir. Katılımcılar mutfak eğitiminin oldukça önemli olduğunu, tek başına tercih sebebi olmadığını fakat mutfak eğitiminin yanında aynı zamanda deneyimin de olması halinde büyük bir tercih sebebi olduğunu belirtmiştir. Araştırmanın bu sonuçları Topal ve Gök (2020)'ün fine dining restoranların istihdam politikalarında gastronomi eğitiminin etkisini inceledikleri araştırmada ulaştıkları bulgularla ilişkilendirilebilir. Topal ve Gök (2020) araştırmalarında görüştüğü 7 katılımcı şefin üçü akademik eğitim almış kişileri tercih edeceğini belirtirken, üçü akademik eğitim almış ama aynı zamanda alaylı eğitime de sahip kişileri tercih edeceğini belirtmiştir. Araştırmada son olarak bir katılımcı ise alaylı eğitime sahip kişilerin tercih ettiğini ifade etmiştir.

Geçmiş yıllara göre Türkiye'deki mutfak eğitiminin şu an daha iyi durumda olduğunu ifade eden katılımcılar bazı eğitim kurumlarının çalışmalarını oldukça beğendiğini ifade ederek, aynı zamanda Türkiye'deki mutfak eğitimine bazı eleştirilerde bulunmuşlardır. Katılımcılar mutfak eğitimi alan kişilerin kısa zamanda iyi pozisyonlarda çalıştığını ifade ederek, teorik derslerin de katkısına değinerek özellikle gıda bilimi, hijyen sanitasyon gibi konularda eğitimin iyi durumda olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada öğrencilerin devamsızlık hakkının çok olması dolayısıyla uygulamadan geri kalmaları, okullarda uygulamaların az olması, uygulama mutfaklarının olmaması veya yetersiz olması, yeterince ödenek alınması, staj sürelerinin kısa olması ve çoğu kurumda denetlenmiyor olması Türkiye'deki mutfak eğitimine yapılan bazı eleştirilerdir. Yılmaz vd. (2018), şef adaylarının niteliklerine ilişkin mutfak şeflerinin görüşlerine başvurdukları araştırmalarında, öğrencilerin teorik bilgisinin üst düzeyde olduğu fakat uygulama yeterliliklerinin kısıtlı olduğunu saptamıştır.

Keskin ve Kızıl (2023), gastronomi ve mutfak sanatları bölüm öğrencilerinin kariyer planlama süreçlerine dair engellerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirdikleri araştırmada benzer sonuçlara ulaşmıştır. Keskin ve Kızıl (2023), bölüm öğrencileri ile gerçekleştirdikleri görüşme sonucunda müfredatta mesleğe yönelik uygulamaların yetersiz olması, uygulamalı dersleri yürütebilecek akademisyen sayısının az olması, uygulama alanlarının yetersiz olması, yeterince maddi kaynak olmaması ve işletmelerle işbirliğinin eksik olması gibi sorunlar tespit etmiştir. Demir (2023) ise gastronomi eğitimi ve yiyecek içecek endüstrisi arasındaki bağlantı(sız)lıkları incelediği doktora tezinde katılımcılar uygun ve doğru eğitim için yoğun uygulamalı eğitim ve uzun staj süreleri olması gerektiğini belirtmişlerdir.

Katılımcılar gastronomi tesislerinde çalışan personelin en az yüzde yirmisinin konusunda eğitim almış olması şartını genel olarak desteklediklerini ve mesleğin itibarı açısından önemli bir adım olduğunu ve ilerde yüzde yirminin aşamalı olarak yükseltilebileceğini belirtmişlerdir. Bu oranın artması aynı zamanda mutfakta alaylı-eğitilmiş çatışmasının da önüne geçeceği düşünülmektedir. Yiğit (2023), turizm programlarından mezun olup, yiyecek ve içecek sektöründe bir süre çalıştıktan sonra kariyerlerine devam etmemeye nedenlerini belirlemeyi amaçladığı araştırmada katılımcıların yiyecek ve içecek sektöründe kariyerlerine devam etmemelerine neden olan temalardan birinin kuşak çatışması ve alaylılar olduğunu belirlemiştir. Katılımcılar günümüzde artık mutfak eğitiminin yaygınlaşmasıyla birlikte mutfakta eskiye göre daha fazla eğitilmiş personelin istihdam edildiğini ve gittikçe de arttığını belirtmişlerdir. Katılımcılar ayrıca geçmişte mutfak eğitimi veren bu kadar fazla kurumun olmaması sebebiyle mutfakta mutfak eğitimi almamış olanlarında çalıştığını belirterek, söz konusu kişilerin mutfak eğitimi alabilmesi konusunda birtakım kolaylıkların sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir.

Sonuç

Personel istihdam kararında karar verici olan mutfak şeflerinin istihdam politikalarını ve mutfak eğitime verdikleri önemin ne düzeyde olduğunu belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada farklı eğitim kurumlarından aşçılık eğitimi alan veya herhangi bir aşçılık eğitimi almayan, deneyim süresi 9 ile 24 yıl arasında değişen katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Katılımcı görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde mutfak eğitime önem verdikleri anlaşılmaktadır. Özellikle mutfakta kişiye hijyen bilgisi, vizyon, mutfakla ilgili temel kuralları bilmek gibi faydalar sağladığını ifade eden katılımcılar aynı zamanda mutfakta devam eden bir üretim sürecinin olması dolayısıyla eğitimin tek başına yeterli olmayacağı, deneyimle birleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde mutfak eğitiminin deneyim ile birleştirilmesi veya deneyimin eğitimle birleştirilmesi halinde öncelikli tercih sebebi olabileceği görülmektedir. Eskiye göre otel ve restoran sayısının artması gibi aynı zamanda eskiye göre mutfak eğitimi almanın daha kolay olduğu günümüz şartlarında birçok yerde ve farklı kurumlarda söz konusu eğitim de verilmektedir. Mutfak eğitiminin yiyecek içecek sektörü için, yiyecek içecek sektörünün de mutfak eğitimi verilen kurumlar için oldukça faydalı ve vazgeçilmez olduğu gerçeği göz önünde bulundurularak, araştırmalarda öne çıkan müfredat sorunları, uygulamacı akademisyen sorunu, uygulama alanının olmaması gibi sorunlarının giderilmesi sektör ve okullar arasındaki ilişkileri kuvvetlendireceği düşünülmektedir.

Mevcut kısıtlı katılımcı sayısından yola çıkılarak genelleme yapmak mümkün olmayacağı gibi katılımcılardan alınan cevapların ve yorumların da sembolik açıdan işaret ettiği değerler inkâr edilemez.

Kaynakça

Alyakut, Ö., Küçükkömürler, S. (2018). Gastronomi eğitimi alan üniversite öğrencilerinin mesleklerine yönelik metafor algılarının değerlendirilmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 823–852.

Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368–388.

Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23–28.

Bucak, T., Yiğit, S. (2018). Gastronomi eğitiminde profesyonel mutfak okullarının etkisi: İstanbul Mutfak Sanatları Akademisi (MSA) üzerine bir araştırma. E.Özkul, B. Bilgili, S. Uca (Ed.), *International Gastronomy Tourism Studies Congress Book* içinde (s.809–822). Koçaeli Üniversitesi.

Dalahmetoğlu, K. B. (2023). Halk eğitimi merkezlerinde aşçılık eğitimi alan kursiyerlerin gastronomi turizmine karşı bakış açıları ve gastronomi turizmi kapsamında çalışma niyetleri: Kastamonu örneği. *Journal of Applied Tourism Research*, 4(2), 75–86.

Demir, Ö. (2023). *Gastronomi eğitimi ve yiyecek içecek endüstrisi arasındaki bağlantı(sızlık) lar: paydaşlar üzerine araştırma ve model önerisi.* (Tez no. 817917) [Doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Düzgün, M., Yılmaz, İ., Olcay, A. (2023). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminde karşılaşılan sorunların incelenen problem durumları bağlamında analizi. *Aydın Gastronomy*, 7(1), 91–106.

Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532–550.

- Erarslan, D., Deniz, N., Yıldırım, H., İnel, M. N. (2013).** İşe alım sürecinde iç kaynaklardan yararlanma politikasının çalışanların örgüte bağlılığı üzerindeki etkisi. *Öneri Dergisi*, 10(39), 11–21.
- Görkem, O. (2011).** *Ulusal aşçılık meslek standardı çerçevesinde mutfak eğitimi yeterliği: Anadolu otelcilik ve turizm meslek liselerinde bir araştırma.* (Tez no. 279750) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Hughes, M. H. (2003).** *Culinary professional training: measurement of nutrition knowledge among culinary students enrolled in a southeastern culinary arts institute.* (Order no. 3081583). [Doctoral dissertation]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Karahan, S., Uca, S., Güdük, T. (2022).** Nitel araştırmalarda görüşme türleri ve görüşme tekniklerinin uygulanma süreci. *Nitel Sosyal Bilimler*, 4(1), 78–101.
- Keskin, O., Kızıl, Ş. (2023).** Gastronomi ve mutfak sanatları alanında kariyer planlamanın önündeki engeller, *Hakkari Review*, 7(2), 27–36.
- Kızıloğlu, S. D. (2012).** *İnsan kaynakları yönetiminde işe alım.* (Tez no. 323311) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Kutukız, D., Akyürek, S., Özdemir, Ö. (2018).** Turizm eğitimi alan ortaöğretim düzeyindeki öğrencilerin mutfak departmanına yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı), 125–146.
- Malterud, K. (2001).** Qualitative research: standards, challenges, and guidelines. *The Lancet*, 358(9280), 483–488.
- Mitchell, R., Woodhouse, A., Heptinstall, T., Camp, J. (2013).** Why use design methodology in culinary arts education?. *Hospitality & Society*, 3(3), 239–260.
- Müller, K. F., VanLeeuwen, D., Mandabach, K., Harrington, R. J. (2009).** The effectiveness of culinary curricula: A case study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(2), 167–178.
- Özenç, Y. Y. (2022).** Eğitim araştırmalarında durum çalışması deseni nasıl kullanılır? *Uluslararası Eğitimde Nitel Araştırmalarda Mükemmellik Arayışı Dergisi (UEMAD)*, 1(2), 57–67.
- Öztürk, Y., Görkem, O. (2011).** Mutfak dalı öğrencilerinin mesleki yeterliklerinin değerlendirilmesi: otelcilik ve turizm meslek lisesi öğrencilerine yönelik bir uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 69–89.
- Patton, M. Q. (2018).** *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri.* (M. Bütün, S.B. Demir, Çev. Ed.). Pegem Akademi.
- Semint, S., Özbay, G. (2021).** Gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminde istihdam yapısına ilişkin bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 2060–2075.
- Şat, R., Sezen, T. S., Doğdubay, M. (2023).** Türkiye’de gastronomi eğitiminin tarihi ve gelişimi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 34(3), 318–334.
- Şengül, S. (2017).** Gastronomi eğitimi ve gastronomide kariyer. M. Sarıışık (Ed.), *Tüm yönleriyle gastronomi bilimi* içinde (s. 169–186). Detay Yayıncılık.
- Tekin, Ö. A., Çidem, G. (2017).** Önlisans turizm öğrencilerinin mutfak departmanında kariyere yönelik tutumları: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 52, 33–51.
- Temizkan, S. P., Aktepe, B. (2023).** Gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin michelin

yıldızlı restoranlardaki çalışma deneyimleri. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 6(4), 1619–1638.

Topal, H., Gök, İ. (2020). Fine Dining restoranların istihdam politikalarına gastronomi eğitiminin etkisi. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 8(4), 2883–2897.

Tutar, H. (2022). Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik: bir model önerisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 117–140.

Tutar, H. (2023). Nitel araştırma deseni belirleme ölçütleri ve gerekçelendirilmesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 334–355.

Yağar, F. (2023). Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünün belirlenmesi: veri doygunluğu. *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 138–152.

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (10. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, S. (2017). Sosyal bilimlerde örnekleme sorunu: nicel ve nitel paradigmalardan örnekle-

me kuramına bütüncül bir bakış. *Kesit Akademi Dergisi*, 3(11), 421–442.

Yılmaz, G., Erdem, Ö., Arman, A. (2018). Şef adaylarının niteliklerine ilişkin mutfak şeflerinin görüşleri. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(3), 273-294.

Yiğit, S. (2023). Turizm mezunlarının yiyecek ve içecek sektöründe kariyerlerine devam etme nedenleri üzerine nitel bir araştırma. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 6(3), 933–943.

Yin, R. K. (2017). *Durum çalışması araştırması uygulamaları*. (İ. Günbayı, Çev.). Nobel Akademik Yayıncılık. (3. Basımdan çeviri).

Yorgancı, E., Sungur, B. (2023). Yiyecek içecek hizmetleri alanında aşçılık eğitimi alan öğrencilerin temel mutfak yeterliliklerinin belirlenmesi: İstanbul ili örneği. *Gastroia: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 7(1), 108–123.

Zıvalı E., Yüncü, R., Akdağ, M. (2023). Profesyonel mutfakların tanımı ve tarihi. A. Arman, Ü. Sormaz (Ed.), *Profesyonel mutfaklar içinde* (s. 9–24). Oğlak Yayıncılık.