

AŞÇILIK EĞİTİMİ VE SEKTÖR BAŞARISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: BEŞ YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN AŞÇILAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Nalan ASLAN¹
Yeliz PEKERŞEN²

ÖZ

Aşçılık, beceri ve planlı çalışmayı gerektiren bir meslek olup alana yönelik özen ve ilgi, son yıllarda artış göstermektedir. Mesleğe yönelik artan ilgiyle beraber aşçılık eğitimi de önem kazanmıştır. Yeme-içme deneyimleri için belirli bir ücret ödeyen müşterinin istediği standartta yiyecek üretimi ve servisi yapmak gerekmektedir. Bu durum aşçılık eğitimini gerekli kılmıştır. İyi bir aşçılık eğitimi almış olan mutfak çalışanları çalıştıkları işletmelere değer katmaktadır. Bu durum işletmenin performansını arttırırken karlılığını da doğrudan etkilemektedir.

Bu çalışmanın amacı; aşçılık eğitimine yönelik düşüncelerin sektör başarısı ile ilişkilendirilmesidir. Çalışma, İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 385 yönetici konumdaki aşçı üzerinde yürütülmüştür. Çalışma sonucunda katılımcıların aşçılık eğitiminin sektör başarısında etkisine yönelik düşüncelerinin olumlu yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde cinsiyete, yaşa, medeni duruma, gelir düzeyine, eğitim durumuna, sahip olunan mutfak eğitim derecelerine, mutfaktaki kadro durumuna, mutfaktaki görev durumuna, sahip olunan sertifikalara, mesleği yapma süresine ve şuan ki iş yerinde çalışma süresine göre anlamlı fark gözlenmemiştir. Ancak eğitim alınan kuruma göre anlamlı fark gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *aşçılık eğitimi, mesleki eğitim, sektör başarısı.*

¹ Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi. mail: nnalanaaslan@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8521-5382

² Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi Dr. Öğr. Üyesi Yeliz PEKERŞEN, mail: yeliz.ulusan@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4769-7717

*Bu çalışma, "Aşçılık Eğitimine Yönelik Düşüncelerin Sektör Başarısı ile İlişkilendirilmesi: İstanbul İli Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tez çalışmasından oluşturulmuştur.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN COOKING EDUCATION AND
SECTOR SUCCESS: A RESEARCH ON FIVE-STAR HOTEL
ESTABLISHMENTS IN ISTANBUL**

ABSTRACT

Cooking is an occupation that requires talent and continuous work and there has been recent increase in care and interest towards the field. In proportion with the increasing interest in the profession, cooking education gained importance. It is required to produce and carter in the standards of the demand of a customer who pays a certain fee for their eating and drinking experience. This situation requires cooking education. Cooks, who received a nice education, raise the quality of their workplace. The education of the cooks is important both for their own careers and for the companies in which they work to increase the quality of service and provide customer satisfaction. This situation directly affects profitability while increasing the performance of the business.

The aim of this study is to correlate the thoughts related to cooking education with the sector success. The study was conducted on the cooks of 385 managers working in five-star hotel enterprises operating in Istanbul. As a result of the study, it was concluded that the participants' thoughts on the impact of cooking education on the success of the sector were positive. In addition, there was no significant difference in the opinions of the cooks working in hotel enterprises regarding the success of the culinary education sector; gender, age, marital status, income level, education status, kitchen education degree, kitchen staff status, kitchen task status, certificates, occupation period and the working time at work. However, there is a significant difference in accordance with the education institution.

Keywords: *cooking education, vocational training, sector success.*

1. Giriş

Toplumların ekonomik ve kültürel çeşitliliğinin devamlılığı sağlanırken, daimi olabilmeleri eğitime verdikleri değerle bağlantılıdır. Eğitim için ayrılan sürenin ve finansal kaynakların artmasıyla, sağladığı bireysel ve toplumsal faydaların da artış göstermesi beklenmektedir (Öztürk ve Görkem, 2011:70). Eğitim, bireyler için kaliteli bir yaşam standardı elde edilmesini sağlarken, toplumlar için de gelişme ve ilerlemenin, muasır ülkeler arasında yer almanın temel ilkesi görülmektedir (Hergüner, Arslan ve Dündar, 2002:45). Eğitim bu yönüyle bireylerin davranışlarında olumlu bir değişim meydana getirmekte; işgücüne nitelik kazandırmakta ve

üretimde emek faktörünün verimliliğini artırmaktadır (Çemrek ve Yılmaz, 2010:204). Küreselleşen dünyada yoğun rekabetle doğru orantılı olarak çalışanların niteliği oldukça önemlidir. Bunun yanında günümüzde devamlı büyüyerek kompleks bir durum alan işletmelerde, etkili bir yönetim için bilgi ve iletişim becerilerini doğru kullanmak da kaçınılmaz haldedir.

Turizm sektöründe mesleki eğitimin temel gayesi; sektörün nitelikli personel ihtiyacını karşılamaktır (Birdir ve Kılıçhan, 2013:630). Bunun yanı sıra halkta turizm farkındalığını ve turizm potansiyeli yüksek bölgelerde verimliliği artırmaya, personel yetki, beceri ve sorumlulukları arasında denge kurmaya da yardımcı olmaktadır (Olçay, 2008:384). Bu bağlamda sektörde faaliyet gösteren işletmelerin başarılı olmasında çalışanların sahip olduğu turizm eğitiminin katkısı büyüktür (Birdir ve Kılıçhan, 2013:630). Turizm sektöründe eğitim almış personelin yeterliliği, turistlerin talep ettiği seviyede hizmet almasını sağlamaktadır (Ünlüöner ve Boylu, 2005:13). Bu beklentiler arasında yeme içme insanların en önemli ihtiyaçlarından (Çemrek ve Yılmaz, 2010:207). Bu durum ülkemizde turizm alanında ilerleme yaşanmasıyla birlikte yiyecek içecek sektörünün de gelişmesini, dolayısıyla alanda eğitilmiş ve nitelikli personel gereksinimini de ortaya çıkarmıştır. Bu gereksinimin karşılanmasına engel olan en temel sorun, nitelikli aşçı yetiştirilmemesidir (Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2014:42). Aşçılık mesleği, kalifiye eleman sıkıntısı yaşayan bir meslek olarak tanımlanırken (Robinson ve Barron 2007:913), sektörde kalifiye eleman sıkıntısı yaşanmasının temel nedeni alana yönelik eğitimi alamayan personelin düşük ücretle istihdam ediliyor olmasıdır (Öztürk ve Görkem, 2011:84). 1976 yılında ABD Çalışma Bakanlığı, toplumda değer görmeyen profesyonel mutfak aşçıların statüsünü değiştirmiştir. Bu değişim, aşçıların daha iyi eğitime ihtiyacı olduğu konusunda farkındalığın artmasına neden olmuştur. Ayrıca, gıda teknolojilerinde ortaya çıkan farklı pişirme teknikleri, marinasyon vb. birçok gelişme, aşçıların eğitime ihtiyacını daha da artırmıştır (Hughes, 2003:11).

Aşçılık mesleğine yönelik yeterliliklerin ve tutumların edinildiği eğitim kurumlarının barındırdığı olanaklar, aşçı adaylarının kendilerini mesleki olarak yeterli hissetmelerinde çok büyük bir paya sahiptir (Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2014:42). Aşçılık eğitimi, yüksek maliyetli bir mesleki eğitim türü olduğundan aşçılık eğitimi almış kişilerin sektörde varolmaları oldukça önemlidir (Görkem ve Öztürk, 2011:84). İyi bir aşçılık eğitimi almış olan mutfak

çalışanları çalıştıkları işletmelere değer katmaktadır. Aşçıların eğitimi hem kendi kariyer gelişimlerini sağlamalarında hem de çalıştıkları işletmelerin niteliğini yükseltip müşteri memnuniyeti elde etmelerinde önem arz etmektedir. Bu durum işletmenin başarısını artırırken kazancını da doğrudan etkilemektedir (Birdir ve Kılıçhan, 2013:621). Bu bilgiler doğrultusunda araştırmada aşçılık eğitimine yönelik düşüncelerin sektör başarısı ile ilişkisi incelenecektir.

2.Literatür Taraması

2.1. Aşçılık Eğitimi

Aşçılık, besin maddelerinin hasatından başlayarak, malzemelerin satın alınması, devamında teslim alınması, uygun koşullarda depolanması, üretim ve nihai ürün olarak sunulması aşamalarının tamamını kapsayan bir sanat dalıdır (Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2014:43). Aşçılık mesleğinin gelişiminde şehirleşmenin artış göstermesi, ticaretin gelişmesi ve misafirperverlik kilit rol oynamış bu durum şehirlerde ücretli konaklama imkânı sunan tesislerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bunun sonucunda da ortaya çıkan yemek yeme ihtiyacının giderilmesi için aşçılık profesyonel bir meslek halini almıştır (Aksoy, İflazoğlu ve Canbolat, 2016:54). Seyahat etmek için belirli bir ücret ödemiş müşteriler, yiyecek ve içeceklerin çok iyi olmasını ve paralarının karşılığını almayı beklemektedirler. Bir işletmede müşterinin istediği standartta ve kalitede hizmetin sağlanması işletmede çalışan personelin kalitesine dolayısıyla personelin çok iyi eğitilmiş olmasına bağlıdır (Çemrek ve Yılmaz, 2010:207). Bu durum profesyonel bir meslek haline gelen aşçılığın eğitimini gerekli kılmıştır. Gıda maddelerini endüstri standartları gereğince hazırlama, pişirme, sunma bilgi ve becerisi kazandırma süreci olarak tanımlanabilecek aşçılık eğitimi (Öztürk ve Görkem, 2011:71) tüm yiyeceklere ve pişirme tekniklerine hakim olmayı ve eşsiz yemekler sunmayı da beraberinde getirmiştir (Morgan, 2016:4).

Geçmiş dönemlerde otoriter bir yönetim anlayışı sergileyen ve mesleki bilgilerini aşılarıyla paylaşmayan mutfak şeflerinin yerini aşçılık kursları/mutfak okulları almıştır. Kurulan aşçılık kursları/mutfak okulları sadece nitelikli aşçı yetiştirmekle kalmayıp, toplumun kanaatinde yemek pişirmenin bir meslek olarak kabul görmesini de sağlamıştır (Hughes, 2003:10).

2.2. Aşçılık Eğitimi ve Sektör Başarısı

Turizm sektörü ülke ekonomilerinin gelişiminde önemli bir etkiye sahiptir (Mısırlı, 2002:39). Sektörün 2024 yılına kadar her yıl ortalama %2,5 oranında yükseliş göstermesi beklenmektedir. Turizm

ve seyahat sektöründe doğrudan ve dolaylı çalıştırılan toplam personel sayısının da 2,8 milyon (toplam istihdam içindeki oranı %9) olacağı tahmin edilmektedir (Ulama, Batman ve Ulama, 2015:340). Turizm sektöründe Türkiye’de yaşanan ve yaşanacak bu gelişmeler neticesinde alanda eğitim ve istihdamla ilgili aynı zamanda görev yapan personelin sayısı, mesleklerde ve iş pozisyonlarında ortaya çıkan çeşitlilik gibi sorunlarla karşı karşıya kalınmıştır (Mısırlı, 2002:39). Sektörde eğitilmiş işgücünün artmasının hizmet kalitesinin yükselmesi, iş hacminin büyümesi, zaman, para ve işgücü tasarrufu (Aymanıkuy ve Aymanıkuy, 2011:615) gibi sebeplerle önem arz ettiği düşünülmektedir (Ulama, Batman ve Ulama, 2015:341).

Literatürde aşçılık eğitimi ve sektörel başarı arasındaki ilişkiyi doğrular nitelikte araştırmalara rastlanılmıştır. Arslan ve Kıvrak (2007:385), inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmaların eğitim düzeylerinin sektör başarısına etkisini araştırdıkları makale çalışmalarında sektörel başarı ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiş ve bu iki değişkenin birbirine bağımlı olduğunu ortaya koymuştur. Lingg (1996:264) yapmış olduğu makale çalışmasında mesleki eğitimin sektör başarısında önemli bir faktör olduğunu belirtmiş ve bilişsel yeteneklerin beceri kazanımı açısından kariyer ve sektör başarısı ile bağlantılı olduğunu ifade etmiştir. Turizm sektöründe alınan resmi aşçılık eğitimlerinin ilişkili olabileceği bazı temel kavramlara aşağıda değinilmektedir;

2.2.1. Aşçılık Eğitimi ve Mesleki Başarı

Meslek, kişinin çevresinden saygı görmesine, toplumda bir yer edinmesini sağlayan bir etkinlik alanıdır. Bireylerin kendilerine uygun bir meslek seçmesi, hem başarılı olmalarında hem de topluma katkı sağlamalarında etkilidir (Bozgeyikli, Derin ve Toprak, 2016:141).

Mesleki başarı, işgörenlerin kariyer gelişim süreçlerinde elde edebilecekleri başarılar için önemli olmaktadır. Çünkü mesleki başarı işgörenlerin manevi doyumunu ve kişisel başarısını etkilemektedir (Demirdelen, 2013:56). Aşçılık eğitimi temel alındığında aşçıların eğitimi hem kendi mesleki başarıları adına hem de çalıştıkları işletmelerin niteliğini yükseltip müşteri memnuniyetinin sağlanması adına önem arz etmektedir (Birdir ve Kılıçhan, 2013:621).

2.2.2. Aşçılık Eğitimi ve Kariyer Hedefleri

Hedef kavramı, insanda varolması uygun görülen, eğitim vasıtasıyla kazandırılabilir nitelikte istenilen özellikler olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2006:3). Mesleki hedefler ise işgörenlerin meslek içerisinde elde ettiği şimdiki durumuyla, gelecekte elde etmek

istediği durum arasında hedef belirlemesi olarak tanımlanabilir (Demirdelen, 2013:56). Hedef belirlemede en önemli noktalardan biri kişinin kendine gerçekçi hedefler koyması ve bunu sürdürmek için gerekli bilgi birikimine sahip olmasıdır (Kuzgun, 1986:220). Toplum içinde mesleki tercihlerini doğru yapmış, başarılı bireylerin varlığı, verilen eğitimin sektörün ihtiyaçlarına ve bireylerin yeteneklerine elverişli işlere yönlendirilebilmesiyle bağlantılıdır. Eğitim düzeyi bireyin iş beklentisinde ve kariyer planlamasında belirleyici olabilmektedir (Morkoç ve Doğan, 2014:133). Aşçılık mesleğinde ise başarılı olmak için oluşturulacak hedeflerin ilgili eğitimi almak ve yabancı dil öğrenmekten geçtiği düşünülmektedir (Turizm Gazetesi, 2018). Aşçılık eğitimi alan öğrenciler birçok farklı alanda istihdam edilme şansına sahiptir.

2.2.3. Aşçılık Eğitimi ve Gelire İlişkin Hedefler

Bir işin yapılması için harcanan çabanın bedeli veya çalışmanın karşılığında emek sahibine sağlanan fayda olarak tanımlanabilen ücret, özetle para ve para cinsinden ölçülebilen maddi yararları ifade etmektedir (Demir ve Acar, 2014:102). Otel işletmelerinde ücret politikaları oluşturma işgörenin işletmeye ve işe bağlılığını artırmaktadır (Demirdelen, 2013:57). Bir işletmenin ücret politikası iş ve sektör başarısı hedeflerinde önemli bir etken olmakla birlikte; işletmelerde düşük maaş iş değiştirme etkenleri arasında gösterilmektedir (O’neill, Stanley, Priya ve O’reilly, 2008:5). Bu durum aşçıların gelirden memnun kalmaması halinde iş değiştirmeye meyilli olabileceklerini düşündürmektedir. Ünlüöner ve Sezgin (2011:11) yapmış oldukları makale çalışmalarında hizmet içi eğitim sonrasında mutfak personelinin elde edilen geliri yeterli bulmadığını gözlemlemişlerdir. Şengün (2017), 2000’li yıllarda popülerlik kazanan ve gençler tarafından yoğun talep gören bu mesleğin gelir seviyesinin oldukça yüksek olduğunu belirtmiştir. Ancak; Denk ve Koşan (2017) kış koridoru illeri üzerine yapmış oldukları çalışmada çalışanların %41,7 oranla 1401 ila 2000, %31,4 oranla 2001-3000, %20 oranla 1400 Türk lirası ve altı gelir aralığında aylık gelir elde ettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Sonuç olarak mutfak çalışanlarının aylık olarak düşük gelir elde ettiklerini belirtmişlerdir.

2.2.4. Aşçılık Eğitimi ve Yeni Beceriler Kazanma

Bireyler, yaşam içinde doğuştan gelen yeteneklerini ortaya koyma, kullanma ve geliştirmeyi arzu ederler. Meslek alanları, bireylerde var olan bu yetenekleri kullanma ve geliştirme olanağı sağlamaktadır. (Bozgeyikli, Derin ve Toprak, 2016:141). Yeni beceriler, kişilerin kendilerini geliştirmesi için fırsat yaratmakla

birlikte kariyer tercihlerinde başarıya ulaştırıcı bir etken olarak da ön plana çıkabilmektedir. Yenilik ve yaratıcılık her alanda olduğu gibi mutfak çalışmalarında da etkili olmaktadır. Yenilikler vasıtasıyla aşçılar sektörde farklılıklar ortaya koymaktadır (Kesici ve Önçel, 2015:28). Özellikle otel işletmelerinde yenilik ve yaratıcılık standartların belirlenmesi, ürün yenilikleri, müşteri hizmetlerinin geliştirilmesi gibi konularda önem arz etmektedir (Sezgin, Zerenler ve Karaman, 2008:132). Ayrıca yeni beceriler kazanmanın çalışanların motivasyonunda da etkili olduğu gözlemlenmektedir (Wong ve Pang, 2003:552).

2.2.5. Aşçılık Eğitimi ve İş Performansı

İş performansı; bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanmasını ifade etmektedir. Bu durum kişinin bilgi, beceri ve çabasıyla doğru orantılı olmakla birlikte işletme yöneticilerinin bu çabayı arttıracak ortamı ve gereklilikleri sağlamasına da bağlıdır (Yıldız, Savcı ve Kapu, 2014:235). İş performansı, hedefin gerçekleştirilme düzeyi olarak tanımlanmakta ve bir işi yapan kişinin, hedefte ne kadar başarıya ulaşabildiğini göstermektedir (Öğüt ve Kaplan, 2015:91). Çalışanların iş performansına göre değerlendirilmesi kişilere terfi, eğitim, geliştirme, ücretlendirme gibi konularda olanak sağlamaktadır (Gürbüz ve Yüksel, 2008:178). Bu noktada turizm sektöründe eğitilmiş işgücündeki artışın büyük önem arz ettiği düşünülmektedir (Ulama, Batman ve Ulama, 2015:341). Günümüzde güçlü rekabetin yaşandığı sektörde konaklama işletmelerinin mutfak departmanlarında başarılı olabilmeleri için nitelikli şefleri işe almaları gerekmektedir. Mesleki yeterliklerini geliştiren şefler, sektörde uzun süre kalarak ve becerilerini sürekli geliştirerek mutfak kalitesinin korunmasına katkı sağlamaktadırlar (Ko, 2012:1004). Deutscher ve Winther (2017) de yapmış oldukları makale çalışmalarında çalışanların performansının almış oldukları eğitimle bağlantılı olduğunu belirtmişlerdir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacı; aşçılık eğitimine yönelik düşüncelerin sektör başarısı ile ilişkilendirilmesidir. Çalışma sayesinde aşçılık eğitiminin sektör başarısındaki etkisi, aşçılık eğitimine sahip olmanın mesleki ilerlemede fayda sağlayıp sağlamayacağı, eğitim alınan kurumlar arasındaki farklılığın eğitim kalitesine etkisinin olup olmadığı, işe alım süreçlerinde resmi aşçılık eğitiminin gerekliliği ve aşçılık eğitiminin gelir potansiyelini artırıp artırmadığı tartışılacaktır.

Aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinin demografik ve diğer bireysel özelliklerine

göre karşılaştırılması araştırmanın temel problemidir. Araştırma problemine bağlı olarak hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşünceleri olumlu yöndedir.

H2: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde cinsiyete göre fark vardır.

H3: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde medeni duruma göre fark vardır.

H4: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde kadro durumuna göre fark vardır.

H5: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde yaşa göre fark vardır.

H6: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde eğitim durumuna göre fark vardır.

H7: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde mutfaktaki görev durumuna göre fark vardır.

H8: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde aylık gelir durumuna göre fark vardır.

H9: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde aşçılık yapma süresine göre fark vardır.

H10: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde şuan ki iş yerinde çalışma süresine göre fark vardır.

H11: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan mutfak eğitim derecelerine göre fark vardır.

H12: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde mutfak eğitiminin alındığı kuruma göre fark vardır.

H13: Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan mutfak eğitimi sertifikalarına göre fark vardır.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan yönetici konumundaki (aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcısı, kısım şefleri, banket şefi vb.) aşçılar oluşturmaktadır. Araştırma evreni olarak beş yıldızlı otel işletmelerinin ve bu otel işletmelerinde çalışan aşçıların seçilmiş olmasının bazı nedenleri bulunmaktadır. Araştırmanın yalnızca İstanbul'da yapılacak olmasının sebebi, mutfak sektörü açısından büyük bir pazar konumunda olması ve İstanbul'da istihdam edilen aşçıların eğitim düzeylerinin diğer illere nazaran daha yüksek olduğu varsayımdır. Araştırma kapsamına beş yıldızlı otellerin dâhil edilmesinin nedeni daha düşük yıldızlı otellere kıyasla daha iyi bilgiler elde edilebileceği varsayımdır. Bir başka neden ise tüm otellere ulaşmanın zaman ve para açısından çok maliyetli olma olasılığıdır.

Kültür ve Turizm Bakanlığının 10.04.2017 tarihi ile güncellediği "Turizm İşletme Belgeli Tesisler" listesinden hareketle İstanbul'da 95 beş yıldızlı otel işletmesinin bulunduğu tespit edilmiştir. Otelerde çalışan aşçı sayısının bulunabilmesi için İstanbul'da farklı ilçelerden otel işletmelerinin yetkilileriyle görüşülerek ortalama çalışan aşçı sayıları alınmış ve edinilen bu bilgiler doğrultusunda sonuçların aritmetik ortalaması alınarak ortalama aşçı sayısına erişilmiştir. Buna göre; toplam otel sayısı (95) ile bu otelerde çalışan ortalama aşçı sayısı (14) çarpılarak; $95 \times 14 = 1330$ sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçıların ortalama sayısını vermektedir. Araştırma evreninin tamamına ulaşılması zaman, maliyet ve kontrol güçlüklerinden dolayı bazen mümkün olmamaktadır (Karasar, 2008:111). Araştırmada İstanbul'daki beş yıldızlı otelerde 1330 yönetici konumunda aşçı çalıştığı varsayılarak, evrenin tamamına ulaşamayacağı için, evreni temsil etme kapasitesine sahip örneklem alma yoluna gidilmiştir. Buna göre, örneklem sayısını hesaplamak için evreni oluşturan birimlerin sayısının 10.000'den küçük olduğu (sınırlı evren) durumlarda önerilen (Özdamar, 2011:257) formülden yararlanılmıştır. Evren büyüklüğünün 1330 olduğu durumda örneklem büyüklüğünün 383 olduğu tespit edilmiştir. Hesaplama doğrultusunda İstanbul'daki 5 yıldızlı otelerde çalışan aşçılardan en az 383 kişinin örneklemde yer alması gerektiği belirlenmiştir. Araştırmada olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin kullanılabilmesi için ele alınan problemlerle ilgili bilgilerin evrene göre homojen olması

gerekmektedir (İslamoğlu, 2003:147). Araştırmada evreni oluşturan İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmeleri birbiriyle benzer yapıda olduklarından homojen olarak kabul edilebilir. Basit tesadüfî yöntemle seçilen ve anket uygulamasına izin veren beş yıldızlı otellerde, yönetici konumundaki aşçılara anket uygulanmıştır. Anketlerin doldurulma süreci 01.11.2017- 30.11.2017 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Anketlerin uygulanmasından sonra, doğru ve soruların eksiksiz doldurulup doldurulmadığı kontrol edilmiş bunun sonucunda araştırma kapsamında toplam 385 anket formu geçerli sayılmış ve analiz edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada kısa sürede büyük miktarda veriye ulaşabilmek için nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Colin Philip Roche (2012)'nin doktora tez çalışmasında kullandığı anket soruları araştırmanın amacına uygun bir şekilde uyarlanarak hazırlanmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizinde, katılımcıların bireysel özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikî (frekans ve yüzde dağılımları) değerlere; aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik (frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma) değerlere; aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik görüşlerinin demografik ve bireysel özelliklerine göre karşılaştırılmasında bağımsız örneklem için t testi (independent samples t test) ve (ikiden fazla grup için) tek yönlü varyans analizine (one way ANOVA) başvurulmuştur. Analizler SPSS programı vasıtasıyla gerçekleştirilmiş ve araştırmanın amacı doğrultusunda yorumlanmıştır.

3.4. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Aşçılık eğitimine yönelik düşüncelerin sektör başarısı ile ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik analizi sonucu genel güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha=0,923 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada, birbirleriyle ilgili olduğu düşünülen belli öğelerin ya da öğeler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu bir örüntüyü ifade eden yapı geçerliliği kullanılmıştır. Yapı geçerliliğini sağlamak için uygulamaya geçilmeden önce çalışmanın ölçeği, alanda çalışan akademisyenler tarafından değerlendirilmiştir. Yanlış ifadeler ve anlaşılmayan ifadeler düzeltilmiş ve/veya çıkarılmıştır.

4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılanlarla ilgili demografik bilgilere sahip olmak amacıyla öncelikle frekans analizi yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda aşçıların çoğunluğunun (%81,1) erkek ve evli (%67,8) olduğunu sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan aşçıların yalnızca %14,8'inin 45 yaşından büyük olduğu, yaklaşık %58'inin lise ve üstü, %41'inin ilkökul ve ortaokul eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu bilgilerden hareketle katılımcıların genellikle 25-34 ve 35-44 yaş arası yani "genç" ve "orta yaş" grubundan oldukları ve eğitim düzeylerin düşük olduğu söylenebilir. Katılımcıların yalnızca %5,2'sinin 5401 TL ve üzeri aylık gelirleri olduğu görülmektedir. Kadro durumları incelendiğinde %91,7'sinin kadrolu ve %68,5'inin 9 yıl ve üzerinde aşçılık yaptığı tespit edilmiştir. Aşçıların %46'sının aşçılık eğitimi sertifikasına sahip olmadığı %53'ünün mutfak eğitimi almadığı ve mutfak eğitimi alanlarında %28,8 oranında Çıraklık Eğitim Merkez'lerinden eğitim aldığı gözlenmektedir. Bunun yanında aşçıların % 41'inin 0-3 yıl arasında şuan ki iş yerlerinde çalıştıkları gözlenmiş ve aşçıların sayısının yoğunlaştığı bölümler pastane bölümü ve ala carte bölümü olarak saptanmıştır.

4.1. Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Bulgular

Aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik ankette belirtilen her bir ifadeye ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ait bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarı İle İlişkisi Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Betimsel İstatistikler

Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı İle İlişkisine Yönelik İfadeler	Yüde / Frekans	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	\bar{x}	s.s
Eğitim almamış aşçılara kıyasla, sektörde daha fazla resmi eğitilmiş aşçı görmeyi tercih ederim.	f	27	41	57	116	144	3,80	1,24
	%	7,0	10,6	14,8	30,1	37,4		
Resmi mutfak eğitimi,	f	20	43	63	115	144	3,83	1,19

başlangıç seviyesindeki bir aşçının, sektördeki başarısını ve gelir potansiyelini artırır.	%	5,2	11,2	16,4	29,9	37,4		
Bir aşçının resmi mutfak eğitiminden kazandığı değerler ve bilgiler, mutfak eğitimi almış olmaya değerdir.	f	32	36	50	124	143	3,80	1,26
	%	8,3	9,4	13,0	32,2	37,1		
Eğer yakınım olan birisi (çocuğum, akrabam, arkadaşım vb.) turizm endüstrisinde çalışmak isterse, o kişiyi resmi mutfak eğitimi almaya teşvik ederim.	f	18	30	40	133	164	4,0	1,24
	%	4,7	7,8	10,4	34,5	42,6		
Herhangi bir türde resmi eğitimi olan aşçıların işe alınmasını tercih ederim.	f	27	52	56	110	140	3,73	1,27
	%	7,0	13,5	14,5	28,6	36,4		
Şu an çalıştığım işletme resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım önceliği tanımaktadır.	f	27	60	85	88	125	3,58	1,27
	%	7,0	15,6	22,1	22,9	32,5		
Geçmişinde resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım sürecinde öncelik tanınmasını desteklerim.	f	20	40	55	115	155	3,89	1,19
	%	5,2	10,4	14,3	29,9	40,3		
Resmi mutfak eğitimi benimle eşit veya benimkinden fazla olan aşçılara işe alırken öncelik tanınmasını desteklerim.	f	24	44	70	104	143	3,77	1,23
	%	6,2	11,4	18,2	27,0	37,1		
Resmi mutfak eğitimi olan başlangıç seviyesi aşçılara, işe başlarken daha yüksek başlangıç maaşı verilmesini desteklerim.	f	37	66	69	95	118	3,49	1,33
	%	9,6	17,1	17,9	24,7	30,6		
Birlikte çalıştığım çoğu aşçının herhangi bir türde resmi mutfak eğitimi vardır.	f	19	37	80	118	131	3,79	1,15
	%	4,9	0,9	20,8	30,6	34,0		
Bir aşçının resmi eğitimine verdiğim değer o kişinin aldığı eğitim seviyesine görelerdir. (diploma/sertifika vs önlisans-lisans-yüksek	f	30	60	64	114	117	3,59	1,27
	%	7,8	15,6	16,6	29,6	30,4		

Aşçılık Eğitimi ve Sektör Başarısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma

lisans vb.)								
İşe alınacak olan aşçının resmi mutfak eğitimini hangi enstitüden (üniversite, kolej, teknik okul, halk okulu, özel okul) aldığı önemlidir.	f	27	43	75	121	119	3,68	1,21
	%	7,0	11,2	19,5	31,4	30,9		
Günümüzde iş dünyasına atılan aşçıların sahip olduğu mutfak eğitiminden memnunuz.	f	29	46	81	116	113	3,61	1,23
	%	7,5	11,9	21,0	30,1	29,4		
Eğitim kalitesi ele alındığında, aşçının eğitimini hangi eğitim kurumundan (üniversite, kolej, teknik okul, halk okulu, özel okul) aldığı önemlidir.	f	15	21	87	127	135	3,89	1,06
	%	3,9	5,5	22,6	33,0	35,1		
Gelecekte başarılı olmak için aşçıların şimdikinden daha yüksek seviyede mutfak eğitimine ihtiyaçları olacaktır.	f	11	16	48	159	151	4,09	0,96
	%	2,9	4,2	12,5	41,3	39,2		
Kendi çalıştığım bölgedeki mutfak programlarına (aşçılık okulları, halk eğitim merkezleri...) oy vermem istense en azından birinin yüksek oyu hak ettiğini söyleyebilirim.	f	15	26	99	121	124	3,81	1,08
	%	3,9	6,8	25,7	31,4	32,2		
Gelecekte iş başvurularında daha fazla resmi mutfak eğitilmiş aşçı görmek isterim.	f	16	32	63	137	137	3,90	1,10
	%	4,2	8,3	16,4	35,6	35,6		
Yüksek derece aşçıları (sos şefi, soğuk şefi, pasta şefi vb.) işe alırken, herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları çok önemlidir.	f	13	16	53	154	149	4,06	0,99
	%	3,4	4,2	13,8	40,0	38,7		
Gelecekte tüm aşçıların arka planlarında herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları gerekecektir.	f	11	15	55	142	162	4,11	0,98
	%	2,9	3,9	14,3	36,9	42,1		
Sahip olduğum resmi mutfak eğitiminden memnunuz.	f	17	14	52	141	161	4,07	1,04
	%	4,4	3,6	13,5	36,6	41,8		

Sahip olduğum mutfak eğitimi kariyerime çok büyük katkıda bulunmuştur/bulunuyor.	f	13	18	65	142	147	4,01	1,02
	%	3,4	4,7	16,9	36,9	38,2		
Eğer kariyerime başladığımda daha fazla resmi mutfak eğitimine sahip olsaydım sektörde daha hızlı yükselirdim.	f	14	37	40	141	153	3,99	1,10
	%	3,6	9,6	10,4	36,6	39,7		
Eğer şu ankinden daha fazla mutfak eğitimine sahip olsaydım, sektörde daha iyi yerlerde olabilirdim. (daha fazla maaş, daha iyi bir pozisyon vb.)	f	14	28	70	140	133	3,90	1,06
	%	3,6	7,3	18,2	36,4	34,5		
Eğer aşçılık eğitimimi arttırmam için şansım olsaydı, bu şans değerlendirirdim.	f	12	13	54	149	157	4,10	0,97
	%	3,1	3,4	14,0	37,8	40,8		
Kendi aşçılık eğitimime çok değer verdiğimden, herhangi bir türde aşçılık eğitimi olan aşçıların işe alınmasını destekliyorum.	f	13	20	59	137	156	4,04	1,03
	%	3,4	5,2	15,3	35,6	40,5		

Tablo 1'deki bulgular, aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik görüşlerinin orta düzeyin üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir. En yüksek ortalamaya sahip olan görüşler, "Gelecekte tüm aşçıların arka planlarında herhangi bir tür resmi mutfak eğitimine sahip olmaları gerekecektir" ($\bar{X}=4,11$) ve "Eğer aşçılık eğitimimi arttırmam için şansım olsaydı, bu şans değerlendirirdim" ($\bar{X}=4,10$) ifadeleridir. En düşük ortalama ise "Resmi mutfak eğitimi olan başlangıç seviyesi aşçılara, işe başlarken daha yüksek başlangıç maaşı verilmesini desteklerim" ($\bar{X}=3,49$) ifadesiyle "Şu an çalıştığım işletme resmi mutfak eğitimi olan aşçılara işe alım önceliği tanımaktadır" ($\bar{X}=3,58$) ifadesine aittir.

Otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinin (25 ifade için) aritmetik ortalamaları 3,87 şeklinde oluşmaktadır. Aşçıların, aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde 3,87 yüksek aritmetik ortalamaya sahip olmaları durumu genel olarak olumlu düşünceye sahip olduklarının göstergesidir.

4.2. Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişisine Yönelik Düşüncelerinin Demografik ve Diğer Bireysel Özelliklere Göre Karşılaştırılması

4.2.1. Cinsiyet

Araştırmaya katılan aşçıların cinsiyetlerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı “t-testi” analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 2’te açıklanmıştır.

Tablo 2. Aşçıların cinsiyetlerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre t-Testi analizi

		Leven'in Varyans Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Varyansların eşitliği varsayımı	2,09	0,149	1,106	383	0,269	0,11758
	Varyansların eşitsizliği varsayımı			0,976	54,1	0,333	0,11758

Yukarıdaki tablo incelediğince aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir ($p=0,269$).

4.2.2. Medeni Durum

Araştırmaya katılan aşçıların medeni durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı “t-testi” analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 3’te açıklanmıştır.

Tablo 3. Aşçıların Medeni Durumlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre t-Testi Analizi

		Leven'in Varyans Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Varyansların eşitliği varsayımı	0,09	0,765	0,198	383	0,843	0,01463
	Varyansların eşitsizliği varsayımı			0,195	233,9	0,845	0,01463

Yukarıdaki tabloya göre aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile medeni durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir ($p=0,843$).

4.2.3. Kadro Durumu

Araştırmaya katılan aşçıların kadro durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı “t-testi” analizi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4’te açıklanmıştır.

Tablo 4. Aşçıların Kadro Durumlarına Göre Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Göre T-Testi Analizi

		Leven'in Varyans Testi		Ortalamaların Eşitliği için t-Testi			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ortalama Fark
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Varyansların eşitliği varsayımı	0	0,983	-0,19	383	0,85	-0,02371
	Varyansların eşitsizliği varsayımı			-0,19	36,84	0,851	-0,02371

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile kadro durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir ($p=0,850$).

4.2.4. Yaş

Araştırmaya katılan aşçıların yaşlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 5’te açıklanmıştır.

Tablo 5. Aşçıların yaşlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	0,815	3	0,272	0,591	0,621
	Gruplar içi	174,936	381	0,459		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile yaşları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,621).

4.2.5. Eğitim Durumu

Araştırmaya katılan aşçıların eğitim durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 6'da açıklanmıştır.

Tablo 6. Aşçıların eğitim durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	1,498	4	0,374	0,817	0,515
	Gruplar içi	174,253	380	0,459		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tabloya bakıldığında aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile eğitim durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,515).

4.2.6. Mutfaktaki Görev Durumu

Araştırmaya katılan aşçıların mutfaktaki görev durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 7'de açıklanmıştır.

Tablo 7. Aşçıların mutfaktaki görev durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	8,145	16	509	1,118	0,336
	Gruplar içi	167,606	368	0,455		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile mutfaktaki görev

durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,336).

4.2.7. Aylık Gelir Durumu

Araştırmaya katılan aşçıların aylık gelir durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 8’de açıklanmıştır.

Tablo 8. Aşçıların aylık gelir durumlarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	2,057	4	0,514	1,125	0,344
	Gruplar içi	173,694	380	0,457		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile aylık gelir durumları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig= 0,344).

4.2.8. Aşçılık Yapma Süresi

Araştırmaya katılan aşçıların aşçılık yapma sürelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 9’da açıklanmıştır.

Tablo 9. Aşçıların aşçılık yapma sürelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	2,2	7	0,314	0,683	0,687
	Gruplar içi	173,551	377	0,46		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki veriler göz önüne alındığında aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile aşçılık

yapma süreleri arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,687).

4.2.9. Şuan ki İş Yerinde Çalışma Süresi

Araştırmaya katılan aşçıların şuan ki iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 10'da açıklanmıştır.

Tablo 10. Aşçıların şuan ki iş yerlerinde çalışma sürelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	1,592	3	0,531	1,161	0,324
	Gruplar içi	174,159	381	0,457		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile şuan ki iş yerlerinde çalışma süreleri arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,324).

4.2.10. Sahip Olunan En Yüksek Mutfak Eğitim Derecesi

Araştırmaya katılan aşçıların sahip oldukları en yüksek mutfak eğitim derecelerine göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 11'de açıklanmıştır.

Tablo 11. Aşçıların sahip olduğu en yüksek mutfak eğitime göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	4,938	5	0,988	2,191	0,055
	Gruplar içi	170,813	379	0,451		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tabloya göre aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile sahip oldukları en yüksek mutfak eğitimi arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,055).

4.2.11. Resmi Mutfak Eğitiminin Alındığı Kurum

Araştırmaya katılan aşçıların resmi mutfak eğitimlerini aldıkları kurumlara göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 12’de açıklanmıştır.

Tablo 12. Aşçıların resmi mutfak eğitimlerini aldıkları kurumlara göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi.

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör Başarısı ile İlişkisi	Gruplar Arası	6,508	6	1,085	2,422	0,026
	Gruplar içi	169,244	378	0,448		
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tabloya göre aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile resmi mutfak eğitimlerini aldıkları kurumlar arasında anlamlı fark olduğu gözlenmektedir (sig.= 0,026). Anlamlı farkın tespiti için Tukey analizine başvurulmuştur. Buna göre “Mutfak Eğitim Yok” ifadesinin ortalaması (\bar{X} = =3,6491), “Lise Mutfak Eğitimi” (\bar{X} =4,0862) ifadesinin ortalamasından düşüktür.

4.2.12. Mutfak Eğitim Sertifikası

Araştırmaya katılan aşçıların mutfak eğitimi sertifikalarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 13’te açıklanmıştır.

Tablo 13. Aşçıların mutfak eğitimi sertifikalarına göre aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisi ölçeğinden aldıkları puanlara göre ANOVA analizi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Aşçılık Eğitiminin Sektör	Gruplar Arası	2,302	6	0,384	0,836	0,543
	Gruplar	173,449	378	0,459		

Aşçılık Eğitimi ve Sektör Başarısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma

Başarısı ile İlişkisi	İç					
	Toplam	175,751	384			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarı ile ilişkisine yönelik görüşleri ile sahip oldukları mutfak eğitimi sertifikaları arasında anlamlı fark olmadığı gözlenmektedir (sig.= 0,543).

5. Sonuç

Değişen ve gelişen dünyada rekabetle doğru orantılı olarak çalışanların niteliği önemli bir hal almıştır. Bununla birlikte aşçılık eğitimine duyulan ihtiyaçta giderek artış göstermektedir. Aşçılık eğitimi bireysel açıdan değerlendirildiğinde kişinin kaliteli bir yaşam düzeyi elde etmesinde ve davranışlarında olumlu bir değişime gitmesinde büyük pay sahibi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında işgücünün kalitesini ve üretimde emek faktörünün verimliliğini artırmaktadır.

Araştırmaya katılan 385 açının; 46'sı (%11,9) kadın, 339'u (%81,1) erkektir. Elde edilen veriler ışığında aşçıların büyük bir kısmının erkek olduğu gözlenmektedir. Bu durumun nedeni olarak; aşçılık mesleğinin fiziksel olarak yıpratıcı olması, erkek aşçılar tarafından kadının güçsüz görülmesi ve bunun işe alımda olumsuz etki göstermesi söylenebilir. Kadınların mutfak sektöründe sayılarının oldukça az olmasının bir başka nedeni olarak yoğun çalışma saatleri de gösterilebilir. Çiftçi (2014) yönetici konumdaki aşçıların ortalama 10 ila 12 saat arasında çalıştıklarını belirtmiştir. Aile ortamında aktif faaliyet gösteren kadının 10-12 saatini iş yerinde geçirmesi ve bedenen çalışması oldukça yıpratıcı bir süreçtir. Ereş (2006) konuyla ilgi yapmış olduğu makale çalışmasında kadınlara aile ve iş yaşamını uyumlaştırabilmeleri için çeşitli olanaklar sunulduğunu ancak kadına yönelik toplumsal cinsiyet bakış açısı eksikliğinin giderilemediğini vurgulamıştır. Bu noktada eğitilmiş personelin istihdamıyla birlikte bu cinsiyetçi yaklaşımın önüne geçileceği erkek aşçıların kadın meslektaşları hakkındaki önyargı ve ayrımcı davranışlarının giderileceği ve bu sayede sektördeki kadın sayısının artacağı düşünülmektedir.

Katılımcıların yaş durumları incelendiğinde büyük kısmının genç ve orta yaş aralığında olduğu gözlenmektedir. Pekerşen (2015) yapmış olduğu doktora tezi çalışmasında genç ve orta yaş grubu bireylerin mutfak sektörünün çalışma şartlarına uyum sağlayabilecek nitelikte ve enerjide olduklarını belirtmiştir. Dolayısıyla katılımcıların genelinin mutfağın fiziksel şartlarına uyum sağlayacak nitelikte olduğu söylenebilir.

Medeni durumlarına bakıldığında 261'inin (%67,8) evli, 124'ünün (%32,2) bekâr olduğu gözlenmektedir. Çarıkçı ve Çelikkol (2009) yapmış oldukları makale çalışmasında evli çalışanların bekârlara göre daha fazla iş aile çatışmasına maruz kaldıklarını ve bu durumun işten ayrılıştta etkisinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Ancak evli aşçı sayısının daha fazla olduğu göz önüne alındığında aşçılık mesleğinin yoğun çalışma şartlarının bireylerin evlilik hayatları üzerinde olumsuz etki yaratmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmaya katılan aşçıların eğitim düzeylerinin çoğunlukla lise ve altında olduğunu gözlenmektedir. Aşçıların eğitim seviyelerinin düşük olmasının nedeni olarak usta çırak ilişkisinin halen devam etmesi gösterilebilir. Maddi yetersizlik sebebiyle okula gitmek yerine çıraklık yaparak hem iş öğrenip hem para kazanmak düşüncesi de bu durumun bir diğer nedeni olarak düşünülebilir. Önlisans, lisans ve yüksek lisans programlarından mezun aşçı sayısının az olması işin niteliğinin mezun öğrencilerin beklentilerini karşılayacak düzeyde olmamasıyla açıklanabilir. Akay, Uslu ve Sancar(2018), yapmış oldukları makale çalışmasında öğrencilerin eğitim döneminde yaptıkları stajın mezuniyet sonrası iş hayatlarında başarılı olmalarında katkı sağlayacağını, mesleki açıdan kendilerine olan güvenlerini arttırdığını, iş yaşamlarını tanımlarında yardımcı olduğunu da belirtmişlerdir. Görkem ve Öztürk (2011) yapmış oldukları makale çalışmasında öğrencilerin %25,3'ünün mezun olduktan sonra mutfak sektöründe çalışmak istemediklerini ortaya koymuşlardır. Ancak eğitilmiş olmayan personelin sektörün değişen ve gelişen ihtiyaçlarına karşılık veremeyeceği dolayısıyla hizmet beklentisini karşılayamayacağı düşüncesi eğitime duyulan ihtiyacın ve eğitilmiş aşçı sayısının artış göstereceğini düşündürmektedir.

Aşçıların işletme içerisinde çalıştıkları bölüm incelendiğinde çoğunlukla pastane şefi ve ala carte şefi olduğunu görülmektedir. Bunun sebebi müşteri talebi doğrultusunda otel mutfağında en çok çalışılan alanlar olması olarak düşünülebilir. Otel bünyesindeki ala carte restoran ve pastanelerin otel müşterisinin yanında dışarıya da hizmet vermesi sebebiyle hizmet talebinin yoğun olması da bu alandaki personel sayısının fazla olmasının bir diğer nedeni olarak gösterilebilir.

Genel maaş düzeyinin 4.400 TL ve altında olduğu gözlenmiştir. Türkiye'de dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı 2016 yılında 5.693 TL olarak belirlenmiştir. (Türkiye İstatistik Kurumu, 2018). Bu durum aşçıların sanıldığı gibi aksine yüksek maaş almadıklarını ortaya koymaktadır. Akoğlu ve diğerleri (2017) yapmış

oldukları makale çalışmalarında gastronomi alanındaki çalışanlara hak edildiğinden daha düşük ücret verildiğini görüşünü ortaya koymuşlardır.

Araştırmaya katılan aşçıların büyük bir kısmı 0-3 yıl aralığında aynı işletmede çalışmakta ve %91,7'si kadrolu olarak görev almaktadır. Bunun nedeni İstanbul'da sezonluk işçi kavramının olmaması, yaz-kış standart kadro ile faaliyet göstermeleri olarak yorumlanabilir. Bu da aynı kadro ile devam eden işletmelerin daha başarılı ve düzenli olacağını düşündürmektedir.

Aşçılık mesleğinin yapılma süresi incelendiğinde sektörde uzun süreli istihdamdan söz etmek mümkündür. Aşçılık bu yönüyle eğitim almış, gelişen sektöre uyum sağlayabilen personele uzun süreli istihdam garantisi verebilmektedir. Ast üst ilişkisinin bulunduğu mutfaklarda tecrübe kıdem kazanmada önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların sahip oldukları en yüksek mutfak eğitim derecesine bakıldığında genellikle en yüksek eğitim derecesinin çıraklık eğitimi ve lise döneminde alınan aşçılık eğitimi üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Sektörün nitelikli personel ihtiyacının karşılanmasında aşçılık eğitimi büyük öneme sahiptir. Bu noktada sektörün gerekliliklerini yerine getirebilecek donanıma sahip aşçı yetiştiren eğitim kurumlarına büyük görevler düşmektedir. Sektör çalışanları ve öğrenciler arasındaki iletişim kopukluklarını gidermek adına uygulama tabanlı eğitimlerin verilmesi bu hususta fayda sağlayabilir. Zaman içerisinde yeni yetişen eğitilmiş neslin sektörde istihdamının artışıyla da bu durum değişiklik gösterecektir. Lin (2012) yapmış olduğu doktora tezinde aşçılık okullarının gelecekteki şefleri yetiştirmek için doğru bir yer olduğunu, eğitimin yaratıcılığı ortaya çıkarmak için arabuluculuk yapabileceğini, eğitimcilerin öğrencilerin yaratıcılık gelişimlerini güçlendirmek ve ilham vermek için mevcut sektör gelişmelerini bilmeleri gerektiğini de vurgulamıştır.

Katılımcıların sahip oldukları sertifikalar sorulduğunda 177 (%46,0) katılımcı hiçbir sertifikaya sahip olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların yarıya yakınının sertifikaya sahip olmadığı söylenebilir. Sektörde sertifikaya sahip olmanın mesleki ilerleme ve gelir düzeyinde artış gibi konularda fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Johnston ve Phelan (2016) yapmış oldukları makale çalışmalarında, özellikle Amerika Mutfak Federasyonu (ACF) sertifikalarının gelir düzeyini arttırdığı, mesleki gelişme fırsatı sağladığı, yönetim ve operasyonel becerilerdeki yetkinliği artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmada otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinin olumlu yönde olduğu bulgulanmıştır. Zopiatis, Theodosiou ve Constanti (2014) de makale çalışmalarında, mutfak eğitiminin yeni nesil mutfak profesyonellerinin yetişmesinde ve sektördeki başarıyı arttırmasında etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. “Gelecekte tüm aşçıların arka planlarında herhangi bir tür resmi mutfak eğitime sahip olmaları gerekecektir.” düşüncesi katılımcılar tarafından en çok kabul görülen ifade olmuştur. Aşçıların eğitim almaları ya da var olan eğitimlerini arttırmaları konusunda da istekli olduğu gözlenmektedir. Aşçılar sektörde daha fazla eğitilmiş aşçı görmeyi istemekte ve işe alımlarda eğitilmiş olan kişinin öncelik kazanması görüşünü desteklemektedirler. Aşçılar resmi mutfak eğitiminin başlangıç seviyesindeki bir aşçı için yüksek gelir elde etmede ve sektörde bir konum kazanmada etkili olabileceğini düşünmektedirler. Bunun yanında aşçılık eğitiminin sektörde başarılı olmak isteyen her aşçı için gerekli olduğu ve kariyer basamaklarında olumlu etki yarattığı sonucuna da ulaşılmaktadır. Traud (2016) doktora tez çalışmasında mutfak eğitimlerinin kariyerler hedeflerinde doğru bir yönlendirme sağladığını ve alınan eğitimin restoran endüstrisindeki ilerlemeleri boyunca öğrencilere rehberlik edeceğini ifade etmiştir.

Araştırmada otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinin demografik ve bireysel özelliklerine göre karşılaştırılmasında yapılan analizler sonucunda otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde cinsiyete göre anlamlı fark gözlenmemiştir. Haddaji, Albors-Garrigós ve GarcíaSegovia (2017) yapmış oldukları makale çalışmasında kariyer başarısında cinsiyetin öneminin olmadığını vurgulamışlardır.

Aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde eğitim durumuna göre anlamlı fark gözlenmemiştir. Konuyla ilgili Özkök (2017) yapmış olduğu çalışmada aşçıların eğitim düzeylerinin düşük olduğunu belirtmiştir.

Aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan en yüksek mutfak eğitimi derecesine göre anlamlı fark gözlenmemiştir. Hu ve diğerleri (2008) de yapmış oldukları çalışma neticesinde aşçılık eğitiminin ve aşçılık eğitimi düzeylerinin sağlıklı yemek hazırlamada bir etkisinin olmadığını gözlemlemişlerdir.

Aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde sahip olunan sertifikalara göre anlamlı fark

gözlenmemiştir. Hughes (2003) konuyla ilgili yapmış olduğu makale çalışmasında aşçılık kursunu tamamlayan öğrencilerin ders sonrası puanlarında belirgin bir iyileşme olduğu ortaya koyarken, beslenme dersini tamamlamayan öğrencilerin ders sonrası puanlarında önemli bir değişiklik olmadığını ifade etmiştir.

Aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde medeni duruma, kadro durumuna, yaşa, mutfaktaki göreve, aylık gelir durumu, aşçılık yapma süresi, şuan ki iş yerinde çalışma süresi ve göreve de anlamlı fark gözlenmemiştir.

Ancak otel işletmelerinde çalışan aşçıların aşçılık eğitiminin sektör başarısı ile ilişkisine yönelik düşüncelerinde mutfak eğitiminin alındığı kuruma göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Mutfak eğitiminin alındığı kurumların niteliğinin ve akademik yeterliliğinin eğitimin kalitesi üzerinde önemli etkisinin olduğu düşünülmektedir. Sahip olunan ekipmanlar, uygulama mutfağı ve tecrübeli eğitimcilerle alınan eğitim başarıya ulaşmada daha etkili olmaktadır. Bunun yanında eğitimin süresi de kalitesini arttırmada etkili bir unsurdur. Yen, Cooper ve Murrmann (2013) aşçılık okulu mezunları üzerinde yapmış oldukları makale çalışmalarında, mutfak ile ilgili müfredat programlarına katılım sürelerinin fazlalığı ve daha uzun süre iş deneyimine sahip oldukları için dört yıllık aşçılık okulu mezunlarının iki yıllık aşçılık okulu mezunlarına kıyasla daha iyi kariyer fırsatlarına sahip olduğunu gözlemlemişlerdir. Uslu ve diğerleri (2017), yapmış oldukları makale çalışmalarında eğitim alan öğrencilerin staj sürecinde üniversitedeki teorik bilgilerden daha fazlasını öğrendiklerini vurgulamışlardır.

Sonuç olarak; aşçılık eğitimi sektörde başarı elde etmek isteyen bireyler için başlangıç basamağı olarak görülebilir. Donanımlı ve kaliteli kadroya sahip bir kurumdan alınan aşçılık eğitimi bireyleri iş yaşamları boyunca ileri seviyeye taşıyacaktır.

KAYNAKÇA

AKAY, Bayram, USLU Abdullah, SANCAR, Muhammet Fatih (2017), "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Yaşadıkları Sorunlar: Lisans ve Ortaöğretim Turizm Öğrencileri Örneği", Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 8, (Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı), 212-236.

AKOĞLU, Aylın, CANSIZOĞLU, Seval, ORHAN, Neslihan ve ÖZDEMİR, Zuhâl (2017). "Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Öğrencilerin Sektörde Çalışmaya Yönelik Bakış Açıkları", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 146-159.

AKSOY, Mustafa, İFLAZOĞLU, Nurhayat ve CANBOLAT, Cihan (2016). "Avrupa Aşçılık Tarihi: Antik Yunan'dan Sanayi Devrimi'ne", *Journal of Recreation and Tourism Research*, 3 (1), 54-62.

ARSLAN, Gökhan ve KIVRAK, Serkan (2007). "İnşaat Sektöründe Eğitim-Başarı/Başarısızlık İlişkisinin İncelenmesi", *4. İnşaat Yönetimi Kongresi Bildiriler Kitabı*.(377-386). 4. İnşaat Yönetimi Kongresi: İstanbul.

AYMANKUY, Yasin ve AYMANKUY, Şimal (2011). "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdama Bakışları ve Kariyer Beklentilerine Dönük Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*, (614-627). 12. Ulusal Turizm Kongresi: Düzce.

BİRDİR, Kemal ve KILIÇHAN, Reha (2013). "Mutfak Şeflerinin Mesleki Eğitim Düzeyleri ve Yaşadıkları Eğitim Problemlerinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma", *14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*, (615-635). 14. Ulusal Turizm Kongresi: Kayseri.

BOZGEYİKLİ, Hasan, DERİN, Sümeyye ve TOPRAK, Emre (2016), "Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Değer Algıları", *International Journal of Contemporary Educational Studies*, 2 (1), 139-156.

ÇARIKÇI, İlker ve ÇELİKKOL, Özlem (2009), "İş -Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(9), 153-170.

ÇELİK, Fethi (2006), "Türk Eğitim Sisteminde Hedefler ve Hedef Belirlemede Yeni Yönelimler", *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 1-15.

ÇEMREK, Fatih ve YILMAZ, Hatice (2010). "Turizm ve Otel İşletmeciliği ile Aşçılık Programı Öğrencilerinin "Uygulamalı Mutfak Dersleri" Hakkında Tutum ve Düşüncelerini Ölçmeye Yönelik Bir Uygulama", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (12), 203220.

ÇİFTÇİ, Berker (2014), "5 Yıldızlı Otellerde Aşçılık Eğitimi Alan ve Almayan Yönetici Pozisyonundaki Mutfak Personelinin Gıda Güvenliği Konusundaki Bilgi ve Uygulamaları", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

DEMİR, Rıza ve ACAR, Ahmet Cevat (2014), "İş Ahlakı Açısından Ücret Yönetimi Sistemi", *İş Ahlakı Dergisi*, 7 (1) 95-148.

DEMİRDELEN, Derya (2013). "Yöneticilerin Kariyer Tatminine İlişkin Görüş ve Algılamaları: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde

Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

DENK, Erkan ve KOŞAN, Abdülkadir (2017), “Otel Mutfak Çalışanları Mesleki Eğitim Seviyeleri ve Kariyer Hedeflerinin Ölçülmesi: Kış Koridoru Analizi”, *YorumYönetim-Yöntem Dergisi*, 5(1), 55-83.

DEUTSCHER, Viola ve WINTHER, Etsher (2017), “Instructional Sensitivity in Vocational Education”, *Learning and Instruction*, 53, 21-33.

EREŞ, Figen (2006), “Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları”, *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, s. 40-52.

GÜRBÜZ, Said ve YÜKSEL, Murad (2008), “Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174-190.

GEORGE, Darren ve MALLERY, Paul (2003), “*SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 11.0 Update*” (4. Baskı) Boston: Allyn & Bacon.

GÖRKEM, Onur ve ÖZTÜRK, Yüksel (2011), Otel mutfaklarında stajyer istihdamı ve beceri eğitimi yeterliğine yönelik bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 18-33.

HADDAJÍ, Majd, ALBORS-GARRIGÓS, Jose ve GARCÍA-SEGOVIA, Purificación (2017), “ Women Chefs Access Barriers to Michelin Stars: A Case-Study Based Approach”, *Journal of Culinary Science & Technology*, 1-19.

HERGÜNER, Gülten, ARSLAN, Sibel ve DÜNDAR, Hakan (2002), “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Okul Deneyimi Dersini Algılama Düzeyleri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1) 11, 44-58.

HU, Shih-Ming, LEONG, Jerrold K., WEI, Cheng-I ve YEH, Jung-Mao (2008), “The Impacts of Culinary Training on Healthful Food Preparation”, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 4 (2), 83-97.

HUGHES, Marilyn Hill (2003), “*Culinary Professional Training: Measurement of Nutrition Knowledge Among Culinary Students Enrolled in A Southeastern Culinary Arts Institute*”, Unpublished doctoral dissertation, University of Alabama.

İSLAMOĞLU, A. Hamdi (2003), “*Bilimsel araştırma yöntemleri*”, İstanbul: Beta.

JOHNSTON, Nicholas Edward ve PHELAN, Kelly Virginia (2016), "Assessing Objective and Subjective Factors of Culinary Career Success: Exploring the Influence of Industry Certifications", *Journal of Culinary Science & Technology*, 14(1), 36-58.

KARASAR, Niyazi (2008), "Bilimsel araştırma yöntemi", (18. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.

KESİCİ, Mustafa ve ÖNÇEL, Sibel (2015), "Aşçıların Mesleki Özerklikleri ile Yaratıcılık Süreci İlişkisi", *İşletme Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 23-45.

KO, Wen-Hwa (2012), "The Relationships Among Professional Competence, Job Satisfaction and Career Development Competence For Chefs in Taiwan", *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1004-1011.

KUZGUN, Yıldız (1986), "Meslek Seçiminde Kararsızlık", http://dergiler.ankara.edu.tr/detail.php?id=40&sayi_id=520 adresinden 12.05.2017 tarihinde erişildi.

KURNAZ, Alper, KURNAZ, Hande A. ve KILIÇ, Burhan (2014), "Önlisans Düzeyinde Eğitim Alan Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi", *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 41-61.

LİN, Ming-Chu (2012), "Training for Culinary Creativity: The Role of Formative Education", Unpublished doctoral dissertation. University of Strathclyde. Glasgow, İskoçya.

LİNGG, MaryAnn (1996), "Training for Job-Skill Confidence", *Journal of Career Development*, 22 (4), 261-271.

MISIRLI, İrfan (2002), "Turizm Sektöründe Meslek Standartları ve Mesleki Belgelendirme Sistemi (Sertifikasyon)", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 39-55.

MORGAN, James LeRoy (2006), "Culinary Creation: An Introduction to Foodservice and World Cuisine", http://lib.dtc.ac.th/ebook/Kitchen/Culinary_Creation.pdf adresinden 30.03.2017 tarihinde erişildi.

MORKOÇ, Dilek K. ve DOĞAN, Mustafa (2014), "Meslek Yüksekokulu Mezunu Çalışanların Mesleki Eğitime Yönelik Görüşleri: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği", *EJOVOC: Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 112-121.

OLCAY, Atınç (2008), "Türk Turizmünde Eğitimin Önemi", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 383-390.

O'NEILL, Olivia A. STANLEY, Laura J., PRIYA, Kanu ve O'REILLY, Charles A. (2008), "A Longitudinal Study of Positive Affect,

Organization Changes, and Career Satisfaction”, *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*,1 (1), 1-6.

ÖĞÜT, Adem ve KAPLAN, Metin (2015), “Sağlık Sektöründe Psikolojik Sermayenin İş Performansı Üzerindeki Etkisi”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 30, 86-99.

ÖZDAMAR, Kazım (2011), “*Paket Programlar ile Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler-2)*”, 5.Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

ÖZKÖK ALGAN, Gülçin (2017), “Mutfak Şeflerinin Gastronomi ile İlgili Görüşleri: Nitel Bir Araştırma”, *2. Gastronomi Turizmi Kongresi Bildiriler Kitabı*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi: Çanakkale.

ÖZTÜRK, Yüksel ve GÖRKEM, Onur (2011), “Mutfak Dalı Öğrencilerinin Mesleki Yeterliklerinin Değerlendirilmesi: Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 69-89.

PEKERŞEN, Yeliz (2015), “*Otel İşletmelerinde Çalışan Aşçıların İş Stresi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Toksik Davranış Arasındaki İlişki*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Mersin.

ROBINSON, Richard N. S ve BARRON, Paul E. (2007), Developing a Framework for Understanding the Impact of Deskilling and Standardisation on the Turnover and Attrition of Chefs”, *Hospitality Management*, 26, 913-926.

ROCHE, Colin P. (2012), “*Canadian Professional Chefs Perceived Value of Formal Culinary Education and Its Relationship with Industry Success*”, Unpublished doctoral dissertation, Florida Atlantic University, Florida.

SEZGİN, Mete, ZERENLER, Muammer ve KARAMAN, Abdullah (2008), “Otel İşletmelerinin Menü Planlamasında Yaratıcılık, Yenilikçilik, Girişimcilik Faaliyetleri Üzerine Bir Araştırma”, *Sosyo Ekonomi Dergisi*, 2, 127-142.

ŞENGÜN, Serkan (2017), “*Gastronomi Bilimi içinde Eğitimde Gastronomi*”, [Ed] Saruşık, Mehmet. Detay Yayıncılık: Ankara.

TABACHNICK, Barbara G. ve FIDELL, Linda S. (2013), “*Using Multivariate Statistics*”, Pearson, Boston.

TRAUD, Michael (2016), “*The Connections Between Culinary Education and the Restaurant Industry: A Phenomenological Investigation of Educators, Restaurant Professionals and Recent Graduates Views on Culinary Education*”, Unpublished doctoral dissertation, Drexel University, Pensilvanya.

Turizm Gazetesi, (2018), (<http://kariyer.turizm gazetesesi.com/articles/article.aspx?id=34945>), (12.09.2018)

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), (2018), (<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>), (20.09.2018)

Ulama, Şevki, Batman, Orhan ve Ulama, Hülya (2015), "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Algılamalarına Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği", *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12). 339-366.

USLU, Abdullah, SANCAR, Fatih Muhammet, KUTUKIZ, Doğan, İLTER, Üzeyir Emrah (2017), "Journal of Recreation and Tourism Research", 4 (3), 81-92.

ÜNLÜÖNEN, Kurban ve BOYLU, Yasin (2005), "Türkiye'de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 11-32.

ÜNLÜÖNEN, Kurban ve SEZGİN, Emrah Köksal (2011), "Mutfak Personelinin Hizmet İçi Eğitiminin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 3-16.

WONG, Simon ve PANG, Loretta (2003), "Motivators to Creativity in the Hotel Industry Perspectives of Managers and Supervisors", *Tourism Management*, 24, 551- 559.

YEN, Chih-Lun, COOPER, Caroline A. ve MURRMANN, Suzanne K (2013), "Exploring Culinary Graduates Career Decisions and Expectations", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12 (2), 109-125.

YILDIZ, Sebahattin, SAVCI, Gülten ve KAPU, Hüsnü (2014), Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21 (1), 233-249.

ZOPIATİS, Anastasios, THEODOSİOU, Panayiotis ve CONSTANTİ, Panayiotis (2014), "Quality and Satisfaction with Culinary Education: Evidence from Cyprus", *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 26 (2), 87-98.