



T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ANA BİLİM DALI

**OKULLU ŞEFLERİ PROFESYONEL MUTFAKLARDAN
UZAKLAŞTIRAN ETMENLER ÜZERİNE BİR ANLATI
ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Melike KAHRAMAN

**Danışman
Doç. Dr. Oğuz NEBİOĞLU**

**ALANYA
2025**

T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**OKULLU ŞEFLERİ PROFESYONEL MUTFAKLARDAN UZAKLAŞTIRAN
ETMENLER ÜZERİNE BİR ANLATI ARAŞTIRMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Melike KAHRAMAN

Ana Bilim Dalı: Gastronomi ve Mutfak Sanatları

Program: Gastronomi ve Mutfak Sanatları

Danışman
Doç. Dr. Oğuz NEBİOĞLU

ALANYA
(2025)

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Melike KAHRAMAN'ın "Okullu Şefleri Profesyonel Mutfaklardan Uzaklaştıran Etmenler Üzerine Bir Anlatı Araştırması" başlıklı tezi 17/06/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği"nin ilgili maddeleri uyarınca, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Ünvanı-Adı Soyadı		İmza
Üye (Tez Danışmanı) :	Doç. Dr. Oğuz NEBİOĞLU	
Üye :	Prof. Dr. Bahattin ÖZDEMİR	
Üye :	Prof. Dr. Özgür GÖLGE	

Prof. Dr. Kemal VATANSEVER

Enstitü Müdürü

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

.....

(İmza)

Melike KAHRAMAN

ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR

Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü, son yıllarda üniversitelerde hızla yaygınlaşmakta olup, bu alana yönelik öğrenci tercihlerinin çoğunlukla bilinçsiz bir şekilde gerçekleştirildiği gözlemlenmektedir. Bu süreçte, öğrencilerin kararlarını etkileyen öğretmen, aile ve arkadaş gibi faktörlerin yönlendirici rolleri dikkate alındığında, çalışmanın amacı bu tercihlere ışık tutmak olmuştur. Bu doğrultuda tez kapsamında Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü mezunu olup profesyonel mutfak sektöründen ayrılmış bireylerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların üniversite tercih sürecinden itibaren yaşadıkları deneyimler incelenmiş, eğitim hayatlarında karşılaştıkları sorunlar ile profesyonel mutfak ortamında karşılaştıkları zorluklar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Öncelikle benim de lisans hayatımın başından itibaren, profesyonel mutfak serüvenime ilk adımı atmamda ilham kaynağım olan, akademik yolculuğum boyunca desteğini her zaman yanımda hissettiğim çok kıymetli danışmanım Sayın Doç. Dr. Oğuz NEBİOĞLU hocama en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tez jürimde bulunarak değerli görüşlerini benimle paylaşan sayın Prof. Dr. Bahattin ÖZDEMİR ve Prof. Dr. Özgür GÖLGE hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Çocuklarının hayallerine ulaşabilmesi için hiçbir fedakârlıktan kaçınmadan yanımda olan, sevgiyle ve emekle büyüten canım anneme ve babama; her daim yanımda durarak bana yol gösteren, maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen sevgili abim, ablam ve enişteme gönülden teşekkür ederim.

Tez sürecimde tanıştığım ve görüşmelerim sırasında bana içtenlikle yardımcı olan tüm katılımcılara; bu zorlu ama bir o kadar da anlamlı süreçte desteğini her an hissettiren, hayallerimi sahiplenip bana yoldaş olan Alperen YURTER'e sonsuz şükranlarımı sunarım.

Melike KAHRAMAN

Alanya, 2025

ÖZET

OKULLU ŞEFLERİ PROFESYONEL MUTFAKLARDAN UZAKLAŞTIRAN ETMENLER ÜZERİNE BİR ANLATI ARAŞTIRMASI

Melike KAHRAMAN

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,

Haziran, 2025 (117 Sayfa)

Bu tez çalışmasının amacı, okullu şefleri profesyonel mutfaklardan uzaklaştıran etmenleri ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla nitel araştırma yöntemlerinden anlatı araştırması seçilerek ülkemizin çeşitli üniversitelerinin Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinden mezun, profesyonel mutfaklarda deneyime sahip ancak profesyonel mutfaklarda kariyer düşünmeyen 22 kişiyle görüşmeler düzenlenmiştir. Görüşmelerden elde edilen anlatılar bütüncül olarak hikâyeleştirilmiş olup, üç ana temadan oluşmaktadır. İlk ana tema başlangıç aşamasıdır ve katılımcıların gastronomi eğitimi ile tanıştığı dönemi ifade etmektedir. Bu aşamada çocukluklarında hayal ettikleri meslekler, gastronomi eğitimi ile tanışma zamanları ve bölümü seçme nedenleri ortaya çıkarılmıştır. Katılımcıların çocukluk hayali olarak tanımladıkları meslekleri, içsel ve dışsal idealler belirlemektedir. Katılımcıların bir kısmı lisede gastronomi eğitimi ile tanışırken bir kısmı üniversite eğitiminde tanışmıştır. Bölüm seçme nedenleri; olumlu meslek imajı, ailenin ve arkadaşların etkisi, rehber öğretmenler ve rol modeller, kolaycı yaklaşım, kişisel yatkınlık ve zorunlu yönelimdir. İkinci aşama eğitim öğretim, staj ve profesyonel deneyimlerini içermektedir. Bu temanın dikkat çeken kategorileri üniversite eğitiminin olumsuz yanları, staj deneyimleri, profesyonel mutfağın zorlukları ve kıyaslamalar olarak adlandırılmıştır. Üçüncü aşama ise okullu şeflerin mutfaktan kopuş aşamasını tanımlamaktadır. Kırılma anları, mutfığa ilişkin metaforlar, mevcut çalışma durumları ve mutfığa dönmeye ilişkin tutumlarını incelemektedir. Bulgular literatürdeki öncül araştırma bulguları ile tartışılarak, teoriye ve uygulamaya dönük çıkarımlar sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Kariyer Bırakma, Gastronomi, Profesyonel Mutfak, Anlatı Araştırması, Türkiye.

ABSTRACT

A NARRATIVE RESEARCH ON THE REASONS THAT KEEP UNIVERSITY GRADUATE CHEFS AWAY FROM PROFESSIONAL KITCHENS

Melike

KAHRAMAN

Department of Gastronomy and Culinary Arts

Graduate School of Alanya Alaaddin Keykubat University,

June, 2025 (117 Pages)

The aim of this thesis is to reveal the reasons that drive university graduate chefs away from professional kitchens. For this purpose, narrative research was selected as one of the qualitative research methods and interviews were organised with 22 people who graduated from Gastronomy and Culinary Arts departments of various universities of our country, had experience in professional kitchens but did not consider a career in professional kitchens. The narratives obtained from the interviews were narrativised holistically and consist of three main themes. The first main theme is the beginning phase and refers to the period when the participants met gastronomy education. At this stage, the professions they dreamed of in their childhood, the time they met gastronomy education and the reasons for choosing the department were revealed. The professions that the participants define as their childhood dreams are determined by internal and external ideals. While some of the participants met gastronomy education in high school, some of them met gastronomy education in university education. The reasons for choosing a department are positive professional image, influence of family and friends, counsellors and role models, facilitative approach, personal predisposition and compulsory orientation. The second stage includes education, training, internship and professional experiences. The categories of this theme were named as negative aspects of university education, internship experiences, difficulties of professional kitchen and comparisons. The third stage defines the stage of university graduated chefs' break with the kitchen. It analyses the breaking moments, metaphors related to the kitchen, current working situation and attitudes towards returning to the kitchen. The findings are discussed with the previous research findings in the literature and theoretical and practical implications are presented.

Keywords: Career Quit, Gastronomy, Professional Cuisine, Narrative Research, Türkiye.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	iv
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	v
ÖNSÖZ/TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
KARİYER SEÇİMİ VE KARİYER BIRAKMA KONULARI ÜZERİNE TEORİK YAKLAŞIMLAR.....	3
1.1. Kariyer Nedir?	3
1.2. Kariyer Seçim Teorileri.....	4
1.2.1. Psikodinamik Yaklaşımlar	5
1.2.2. Özellik-Faktör Yaklaşımları	7
1.2.3. Gelişimsel Yaklaşımlar	10
1.2.4. Sosyo-Bilişsel Yaklaşımlar	11
1.3. Kariyer Seçiminde Etkili Olan Faktörler.....	14
1.4. İnsanlar Kariyerlerini Nasıl Değiştirirler?	15
1.4.1. İş Değiştirme Konusunu İnceleyen Teoriler	16
1.5. İnsanların İş Değiştirme Nedenleri.....	19
1.6. Kariyer Değiştirme	20
İKİNCİ BÖLÜM.....	22
GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ALANINDA KARİYER ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR	22
2.1. Dünyada ve Türkiye’de Gastronomi ve Mutfak Sanatlarının Gelişimi.....	22
2.2. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümleri Üzerine Yapılan Araştırmalar	23
2.2.1. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümüne Karşı Algıları Ölçen Çalışmalar	24
2.2.2. Gastronomi Eğitimini İrdeleyen Çalışmalar	24
2.2.3. Profesyonel Mutfak Deneyimlerini İrdeleyen Çalışmalar	26

2.3. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Mezunlarını Meslekten Soğutan Etmenler.....	28
2.4. Şeflerin Kariyerleri Üzerine Yapılan Çalışmalar	29
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	33
OKULLU ŞEFLERİ PROFESYONEL MUTFAKLARDAN UZAKLAŞTIRAN ETMENLER ÜZERİNE BİR ANLATI ARAŞTIRMASI.....	33
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	33
3.2. Araştırma Yöntemi	36
3.3. Analiz	41
3.4. Araştırmanın İnanırlılığı	42
3.5. Bulgular	42
3.5.1. Temalar, Kategoriler ve Alt Kategorilere İlişkin Bulgular	42
3.5.2. Çeşitli Kodlara İlişkin Çapraz Değerlendirmeler.....	85
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	91
KAYNAKÇA.....	99
EKLER.....	111
EK 1 – ARAŞTIRMA GÜNLÜĞÜ	111
EK 2 – ETİK KURUL KARARI	112
EK 3 –KATILIMCI İÇİN İZİN FORMU	114
EK 4 – GÖRÜŞME FORMU.....	115
EK 5 - ÖZGEÇMİŞ.....	117

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. 1. Kariyer Seçim Teorilerinin Gruplandırılması	5
Tablo 1. 2. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli Kişilik Tipi ve Uygun Meslekler	8
Tablo 1. 3. Schein'in Kariyer Değerleri	9
Tablo 2. 1. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Üzerine Yapılan Çalışmalar	23
Tablo 2. 2. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Mezunlarını Meslekten Soğutan Etmenler	29
Tablo 2. 3. Şeflerin Kariyer Başarısını Etkileyen Etmenler	30
Tablo 3. 1. Anlatı Araştırmasının Aşamaları	37
Tablo 3. 2. Mezun Oldukları Üniversite Türü Bağlamında Görüşme Katılımcılarına İlişkin Bilgiler	39
Tablo 3. 3. Görüşme Katılımcılarına İlişkin Bilgiler	39
Tablo 3. 4. Görüşmelere İlişkin Bilgiler	40
Tablo 3. 5. Okullu Şefleri Profesyonel Mutfaktan Uzaklaştıran Etmenler	43
Tablo 3. 6. Çocuklukta İdealize Edilen Meslekler	44
Tablo 3. 7. Profesyonel Mutfakla İlk Tanışma	47
Tablo 3. 8. Gastronomiye Yönlendiren Etkenler	48
Tablo 3. 9. Üniversite Eğitiminin Olumsuz Yanları	54
Tablo 3. 10. Staj Deneyimleri	60
Tablo 3. 11. Profesyonel Mutfağın Zorlukları	64
Tablo 3. 12. Kırılma Anları	73
Tablo 3. 13. Metaforlar	80
Tablo 3. 14. Mevcut Çalışma Durumu	81
Tablo 3. 15. Mutfığa Geri Dönmeye İlişkin Tutumlar	83
Tablo 3. 16. Profesyonel Mutfaklarla Tanışılan Dönem ve Gastronomiye Yönlendiren Etmenler Arasındaki Kod İlişkileri	85
Tablo 3. 17. Kırılma Anları ve Mutfığa İlişkin Tutumlar Arasındaki Kod İlişkileri	90
Tablo 3. 18. Mevcut Çalışma Durumu ve Mutfığa İlişkin Tutumlar Arasındaki Kod İlişkileri	91

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 1. Parsons ve Arkadaşlarının Bilgi İşleme Kuramı Unsurları.....	13
Şekil 1. 2. Kariyer Seçiminde Etkili Olan Faktörler	15
Şekil 1. 3. Kariyer Değiştirmenin Üç Aşaması	16
Şekil 1. 4. İnsanların İş Değiştirme Nedenleri	20
Şekil 2. 1. Gastronomi Eğitimi İrdeleyen Çalışmalarda Öne Çıkan Konular	25
Şekil 3. 1. Eğitime İlişkin Eleştiriler ve Kırılma Anları Arasındaki Kod Haritası.....	87
Şekil 3. 2. Staj Deneyimleri ve Kırılma Anları Arasındaki Kod Haritası.....	88
Şekil 3. 3. Profesyonel Mutfağın Zorlukları ve Kırılma Anları Arasındaki Kod Haritası	89



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3. 1. Katılımcıları Gastronomiye Yönlendiren Etkenlere İlişkin Kod Dağılımları	49
Grafik 3. 2. Üniversite Eğitiminin Olumsuz Yanlarına (İç Etkenler) İlişkin Kod Dağılımları	54
Grafik 3. 3. Profesyonel Mutfağın Zorluklarına İlişkin Kod Dağılımları	65
Grafik 3. 4. Kırılma Anlarına İlişkin Kod Dağılımları	73



GİRİŞ

Gastronomi ve mutfak sanatları, bir kariyer alanı olarak son yılların oldukça popüler alanlarından biri olmuştur. Bu popülerite tüm dünyayı etkilediği gibi ülkemizi de etkilemiş; özel ve devlet olmak üzere pek çok üniversite yükseköğretim kurumları düzeyinde gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi veren bölümler açmışlardır. Bu bölümlerde dikkat çeken konulardan biri mutfak derslerine ilişkin yoğunluktur. Gastronomi ve mutfak sanatları denildiğinde akla ilk gelen konu profesyonel mutfaklardır. Söz konusu bölüm her ne kadar kahve, şarap, gastronomi yazarlığı, yiyecek içecek fotoğrafçılığı gibi çok çeşitli alanlarda eğitim müfredatına sahip olsa da genel bağlamda bir kariyer alanı olarak profesyonel mutfaklarla ilişkilendirilmektedir (Bakan vd., 2024).

Bunun çeşitli nedenleri bulunmaktadır. En önemli nedenlerden biri, dünyaca ünlü şeflerin hem televizyon şovlarında hem de sosyal medyada boy göstererek bu alanı popüler hale getirmiş olmalarıdır. Bir diğer neden de insanların sahip oldukları bu meslek sayesinde dünyanın hemen her yerinde kolayca iş bulabileceklerine dair inanıştır. Bu meslek pek çok meslekle kıyaslandığında oldukça iyi kazandıran bir meslek olarak da bilinmektedir. Tüm bu cazip özellikler gastronomi mezunlarının yüksek gelir, geniş iş imkânı ve ulusal ve/veya uluslararası üne sahip olma gibi nedenlerle profesyonel mutfaklarda bir kariyer hedeflediklerini göstermektedir (Hertzman ve Maas, 2012).

Bölümün mezunlarını profesyonel mutfaklarda kariyer sahibi yapma gibi genel geçer çıktılarına rağmen pek çok araştırma bu konudaki sorunlardan bahsetmektedir. Bazı çalışmalar öğrencilerin bölüme ilişkin algılarını (Kusluvan ve Kusluvan, 2000; Ramakrishnana ve Macaveub, 2019; Arslanhan ve Özdemir Yaman, 2020; İçigen ve Geçgin, 2021; Çılgınoğlu ve Güleç, 2022) eğitim öğretim ve staj konusundaki deneyimlerini ele almakta (Öney, 2016; Özdemir Yaman ve Bulduk, 2019; Arslanhan ve Özdemir Yaman, 2020; Bakan vd., 2024, Eren ve Varel, 2023; Temizkan vd., 2024) sonrasında mezunları meslekten soğutan etmenler olabileceğini ifade etmektedir. Bazı araştırmalar ise sadece öğrencileri değil profesyonel hayata atılarak mutfakta bir kariyer hedefleyen insanların yaşadıkları zorlukları ve mutfakta başarı için gerekenleri tartışmaktadır (Ko, 2010; Akoğlu vd., 2017; Denk ve Koşan, 2017; Seyitoğlu, 2019; Temizkan vd., 2019; Çöp, 2020; Walmsley vd., 2020; Üst Can ve Solmaz, 2021; Manshoor vd., 2022; Oğan, 2022).

Bu çalışmalar bölümün sahip olduğu bu albeniye rağmen eğitimden başlayıp mutfaktaki profesyonel deneyim aşamalarına kadar bu kariyeri seçenlerin birtakım zorluklarla karşı karşıya

kalabileceklerini ifade etmektedir. Hatta dünyanın çeşitli ülkelerinde yapılan araştırmaların bulguları gastronomi eğitimi alan okullu şeflerin büyük bir kısmının sektörde çalışmadıklarını göstermektedir (Bressan vd. 2023). Eğitimli işgücünün büyük bir çoğunluğunun profesyonel mutfaklardan uzaklaştıklarını ifade etmektedir. Bu durum ülkemiz için de benzer senaryolara sahiptir. Bu nedenle bu araştırma üniversitelerde gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan okullu şefleri profesyonel mutfaklardan uzaklaştıran etmenleri incelemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma bu haliyle üniversiteli işsizliğinden de ayrılmaktadır. Çünkü gastronomi mezunları üniversitelerdeki çeşitli bölümlerle kıyaslandığında yüksek istihdam oranına sahip bölümlerden biri olarak bilinmektedir.

Tüm bu cazip yanlarına rağmen okullu şefler neden profesyonel mutfaklardan uzaklaşmaktadır sorusu bu araştırmanın ana sorusu olarak belirlenmiştir. Bu amaçla bu soruya yanıt arayan bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm kariyer seçim teorilerini sunarak insanların kariyer seçimlerinde neleri dikkate aldıklarını açıklamaktadır. Yine aynı bölümde insanların kariyerlerini neden bıraktıklarına ilişkin teorik altyapı ortaya konulmaktadır.

İkinci bölüm bir kariyer alanı olarak gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminin dünyada ve ülkemizdeki gelişimini incelemektedir. Sonrasında gastronomi eğitiminde dikkat çeken konular, mezunları meslekten soğutan etmenler ve şeflerin kariyer başarısını etkileyen faktörler ele alınmıştır.

Üçüncü bölüm ise araştırmanın yapıldığı bölümdür. Nitel araştırma yöntemlerinden anlatı araştırmasından faydalanan bu bölümde “Okullu şefleri profesyonel mutfaklardan uzaklaştıran etmenler nelerdir?” sorusu üzerine bir araştırma yürütülmüştür. Literatürde kariyer geliştirme konusunun çocukluktan gelen gelişimsel bir süreç olduğu düşünüldüğünde anlatı araştırmasının bu araştırma için oldukça uygun bir yöntem olduğu söylenebilir. Bu yöntem dahilinde üniversitede gastronomi eğitimi alan ancak profesyonel mutfaklarda çalışmak istemeyen kişilerle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bulgular da yine anlatı araştırmasının doğasına uygun biçimde üç bölümde incelenmiştir. İlk bölüm kariyere başlangıç evresini ele almış, ikinci bölüm kariyer gelişimine odaklanmış, üçüncü bölüm ise katılımcıların kariyerlerini neden ve nasıl sonlandırdıklarını anlamaya çalışmıştır. Bulgular üzerinden bir tartışma sunularak teoriye ve uygulama yönelik çıkarımlar sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER SEÇİMİ VE KARİYER BIRAKMA KONULARI ÜZERİNE TEORİK YAKLAŞIMLAR

1.1. Kariyer Nedir?

Kariyer sözcüğü Türk Dil Kurumu sözlüğü tarafından bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmıştır. Fransızca “carriere” kelimesinden dilimize geçmiştir (TDK, 2023). Kariyer; güzergâh, tutulan yol, meslek anlamında kullanılır (Etimoloji Türkçe, 2023). Literatürde pek çok farklı kariyer tanımıyla karşılaşılır. Bu tanımlarda süreç, pozisyon, deneyim ve zaman kavramlarından sıkça bahsedilir. En kısa haliyle kariyer, bir işte ilerleme olarak ele alınır (Aktaş, 2015; Tüz, 2003; Chen vd., 2020).

Kariyerin süreç boyutundan bahseden pek çok tanım vardır. Aktaş (2015) kariyeri, bilgi ve becerinin kazanıldığı bir süreç olarak değerlendirir. Tanımını, belirli bir meslekte devam etme, mesleki olarak ilerleme, sorumluluk üstlenme, terfi ve ilerledikçe daha çok para kazanma adımlarıyla kavramsallaştırır. Birey, bahsedilen bu süreci aynı işletmede geçirmek zorunda değildir. Farklı işletmelerde de mesleği ile ilgili kazandığı deneyimlere paralel olarak gelişim gösterebilir (Deniz ve Ünsal, 2007).

Kariyer ile ilgili vurgulanan konulardan bir diğeri de pozisyonudur. Tüz (2003) çalışmasında geçen bir diğer tanımda, bireyin işi ile ilgili pozisyonları çalışma hayatı süresince peş peşe kullanmasıdır ifadesini kullanır. Kariyerin tanımlarının pozisyon kısmında ilerleme, yükselme ve koruma boyutları dışında pozisyona bakılmaksızın kariyer hayatı süresince yapılan işler olduğundan da bahsedilir (Aktaş, 2015). Kariyer, bireyin iş yaşamı süresince edindiği deneyim sonucunda gösterdiği gelişme ve ilerlemeyi de içeren bir kavramdır (Tüz, 2003).

Amissah (2020), deneyim olgusuna zaman kavramını ekleyerek kariyeri tanımlamıştır. Bireyin mesleki deneyimlerinin zaman içerisinde ortaya çıkan dizisi olduğundan bahsetmiştir. Yine Ammissah'ın bir başka tanımında kariyer, bireyin işinde zaman içinde geçirdiği evrimi gösteren yoldur. Bireyin belirli bir iş dışında, bazen de günlük yaşamında edindiği deneyimleri işinde kullanmasıdır (Tutar, 2021). Tüz (2003) ise kariyeri, bireyin çalıştığı zaman süresince herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemek olarak tanımlamıştır. Noe (2009), kariyerin hayat boyu ilerleme, yükselme, terfi etme olduğunu belirtir. Ancak bu çalışmada diğerlerinden farklı olarak belli meslek gruplarının kariyere sahip olabileceğinden bahsedilen bir tanım da bulunur. Bir meslek grubunda kariyerden bahsedilebilmesi için ilerleme fırsatının olması gerektiği belirtilir.

Yukarıda bahsedildiği gibi kariyerin farklı boyutlarından söz eden pek çok tanım bulunur. Bu tanımlarda genel olarak ortak noktanın süreç, pozisyon, deneyim ve zaman olduğu görülür. Bu ortak noktalardan hareketle bir tanım yapmak gerekirse; kariyer, yaşam boyunca edinilen deneyimler sonucunda bilgi edinme, ilerleme, pozisyon arttırma sürecidir. Birey hayatı boyunca bu ilerlemeyi belirli bir meslek grubunda gösterebileceği gibi, tamamen farklı bir alanda da gösterebilir. İlgi ve yetenekleri doğrultusunda farklı bir mesleğe yönelebilir (Wong ve Chow, 2020).

1.2. Kariyer Seçim Teorileri

Bireyin ilgi ve yeteneklerini keşfetmesi ve bu bağlamda bir kariyer seçmesi literatürde fazlaca değinilen bir konudur. Kariyer seçimine etki eden pek çok faktör bulunur. Bu faktörler içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılabilir. Bu ayrım kariyer teorilerinin çeşitlenmesine neden olmuştur.

Teorilerin bazılarında kariyer seçiminde etkili olan içsel ve dışsal faktörler ile ilgilenirken bazılarında, doğrudan seçilecek mesleğe fiziksel veya kişilik olarak uygunluk ile ilgilenilir. Çeşitlenmenin bir başka sebebi ise; kariyerin literatürde eğitim, psikoloji, sosyoloji gibi farklı disiplinler tarafından ele alınması olmuştur. Farklı disiplinler farklı bakış açılarını da beraberinde getirmiştir.

Literatürde bulunan bu farklı teorilerin birbirinden beslendiği ve birbirini tamamladığı görülür (Çark, 2021). Tablo 1’de görüldüğü şekliyle kariyer seçim yaklaşımları; Psikodinamik Yaklaşımlar, Özellik-Faktör Yaklaşımları, Gelişimsel Yaklaşımlar ve Sosyo-Bilişsel Yaklaşımlar olarak dört ana boyutta gruplandırılmıştır.

Tablo 1. 1. Kariyer seçim teorilerinin gruplandırılması

Kariyer Seçim Yaklaşımları	Öne Çıkan Teoriler	Teorinin Vurguladığı Ana Tema
Psikodinamik Yaklaşımlar	Freud'un Psikoanalitik Yaklaşımı	Çocukluk döneminde gerçekleşmeyen hayaller ve aile kariyer seçiminde etkilidir.
	Adler'in Bireysel Psikoloji Yaklaşımı	Sekiz yaş öncesi anılar, aile ve sosyal çevre kariyer seçiminde etkilidir.
	Roe'nun Kişilik Gelişim Kuramı	Çocukluk döneminde yaşanan doyum, hayal kırıklıkları ve aile kariyer seçiminde etkilidir.
Özellik-Faktör Yaklaşımları	Özellik-Faktör Kuramı	Bireyin zekâsı, fiziksel ve zihinsel yapısı kariyerin gerekleriyle uygun olmalıdır.
	Myers Brigg's Tip Kuramı	Bireyin gözlem ve algılama biçimi kariyer seçiminde önemlidir.
	Holland'ın Mesleki Tercih Modeli	Bireyin kişilik özellikleri kariyerin gerekleriyle uyumlu olmalıdır.
	İşe Uyum Kuramı	Bireyin kişisel özellikleri ve iş çevresi, iş gereklerinin uyumlu olmasıdır.
	Schein'in Kariyer Değerleri	Bireyin yetenekleri, değerleri, tutum ve davranışları kariyeri ile uyummalıdır.
Gelişimsel Yaklaşımlar	Ginzberg'in Mesleki Gelişim Kuramı	Kariyer seçiminde bireysel değerler, duygusal etmenler, çevresel baskılar ve eğitim süresi ve türü etkilidir.
	Super'in Gelişimsel Benlik Kuramı	Kariyer seçiminde benlik etkilidir. Benlik, sinir sistemi ve adale yapıları sonucu oluşan yeteneklerdir.
	Tiedeman ve O'Hara'nın Mesleki Gelişim Kuramı	Kariyer seçiminde içinde bulunulan toplumun yapısı, bireyin psikolojisi ve deneyimleri etkilidir.
Sosyo-Bilişsel Yaklaşımlar	Sosyal Öğrenme Kuramı	Bireyler gözlem ve rol model alma yoluyla öğrenebilir. Kariyer kararında da bu değişkenler etkilidir.
	Bilgi İşleme Yaklaşımı	Kariyer seçiminde bireyin kendini tanıması, meslek gereklerini öğrenmesi ve bu ikisi arasında ilişki kurması gerekir. Bu süreçte duygular da göz ardı edilmemelidir.
	Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	Bireyin öz yeterlilik inancı, hedefleri ve sonuç beklentileri değişkenleri kariyer seçiminde etkilidir.

(Kaynak: Erol ve Özdemir'den (2019) uyarlanmıştır.)

1.2.1. Psikodinamik yaklaşımlar

Psikodinamik yaklaşımlarda erken çocukluk döneminin kariyer seçiminde etkili olduğu görülür (Özdemir, 2018; Demircioğlu vd., 2023). Bu alandaki çalışmaların ilki ve temelini Sigmund Freud'un oluşturduğu psikoanalitik yaklaşım oluşturur (Parlak, 2016). Bu yaklaşımın etkisiyle Adler'in Bireysel Psikoloji Yaklaşımı ve Roe'nun Kişilik Gelişim Yaklaşımı ortaya

çıkıştır (Parlak, 2016). Psikodinamik yaklaşımlar olarak gruplandırılan bu üç kuramın ortak noktası erken çocukluk döneminde yaşanan deneyimlerdir.

1.2.1.1. Freud'un psikoanalitik yaklaşımı

Sigmund Freud, bilinçaltı ve bilinçdışı kavramlarını araştırma konusu olarak ele alan ilk kişidir (Parlak, 2016). Psikoanalitik yaklaşımın temeli bilinçaltı eğilimlerdir. Bilinçaltı eğilimler bireyin kariyer seçiminde etkilidir (Demircioğlu vd., 2023). Bireylerin seçtiği kariyerde çocukluğunda gerçekleştiremediği hayallerin etkisi vardır. Bu etkilerin yanında birey, ailevi miras tarafından aktarılan hayalleri gerçekleştirme ihtiyacıyla bir mesleğe yönelir.

1.2.1.2. Adler'in bireysel psikoloji yaklaşımı

Freud'un psikoanalitik yaklaşımını Adler'in bireysel psikoloji yaklaşımı takip etmiştir (Parlak, 2016). Bu yaklaşımda Adler, Freud'dan farklı olarak bireyi yalnızca aile içinde ele almak yerine toplumsal bir varlık olarak değerlendirir. Bu yaklaşımda özellikle 8 yaş öncesine ait anıların bireyin yaşam tarzını etkilediği belirtilir (Demircioğlu vd., 2023). Kişiliğin gelişmesinde etkili olan sosyal faktörler kariyer seçimini de etkiler (Parlak, 2016).

1.2.1.3. Roe'nun kişilik gelişim yaklaşımı

Roe, sanatkarların kişilik özellikleri üzerinde araştırma yaparken belirli kişilik özelliklerine sahip bireylerin benzer meslek gruplarını seçtiğini görür (Parlak, 2016). Bu durumu bireyin erken çocukluk dönemindeki aile bağlarıyla açıklar. Çocuklukta yaşanan doyum ve hayal kırıklığının gelecek yıllardaki seçimlerini etkilediğini belirtir. Meslekleri ise birey merkezli ve birey dışı merkezli olarak ikiye ayırır (Demircioğlu vd., 2023). Birey merkezli meslekleri sanatçılar ve pazarlamacılar olarak örneklendirirken, birey dışı merkezli feni bilimleri, tarım ve ormancılık ile örneklendirir. Roe bu alanda pek çok araştırma yapmıştır ancak Roe'nun bu yaklaşımını destekler az sayıda araştırma bulunmaktadır (Parlak, 2016).

Yukarıda açıklandığı gibi psikoanalitik yaklaşımların temelini Sigmund Freud atmıştır. Bu yaklaşımların ortak noktası erken çocukluk dönemi deneyimleri ve ailedir. Freud'a göre kariyer seçiminde çocukluk döneminde gerçekleştirilemeyen hayaller etkilidir. Adler'e göre bireyin kariyer seçiminde sekiz yaş öncesi anılar etkilidir. Ancak bireyin kariyer seçiminde yalnızca çocukluk anıları etkili değildir. Birey sosyal bir varlıktır ve kariyer seçiminde toplumun izleri görünür. Roe ise kariyer seçimini çocukluk döneminde yaşanan doyum ve hayal kırıklıklarına dayandırır. Bireyin kariyer seçiminde erken çocukluk dönemi etkili olabildiği gibi bireyin fiziksel ve kişisel özellikleri de önemli olabilir. Bireyin kişisel ve sinirsel yapısının kariyer seçiminde etkili olması özellik faktör yaklaşımları ile açıklanır (Erol ve Özdemir, 2019).

1.2.2. Özellik-faktör yaklaşımları

Özellik faktör yaklaşımlarının temelini bireyin yetenekleri, kişisel ve fiziksel özellikleri ve mesleğin gereklerinin uygun olması oluşturur. Bireyin ilgi alanları, istekleri bu yaklaşımda önemli bir yer tutar. Bireyin mesleği ile farklı açılardan uyumlu olması mesleğini sürdürebilmesinde etkilidir.

1.2.2.1. Özellik faktör kuramı

Özellik etmen kuramı olarak da bilinir. Parsons 1908 yılında özellik faktör kuramının temelini atmıştır (Erol ve Özdemir, 2019). Kuramı geliştiren isim ise Williamson olmuştur (Demirkol ve Aslan, 2021). Kuramda özellik ve faktörün ne olduğu tanımlanır. Özellik, bireye ait zeka, fiziksel ve zihinsel yapılar gibi ölçülebilen özelliklerdir. Faktör ise başarılı bir iş performansı için gerekli olan kişilik özellikleridir. Bireyin kişisel özellikleri, yetenekleri, fiziksel ve zihinsel yapısı işin gerekleri için uygunsa ilgili kariyerinde başarılı ve mutlu olabilir (Dönmezoğulları ve Yeşilyaprak, 2019; Demirkol ve Aslan, 2021). Özellik faktör kuramı işteki başarının bireysel özelliklerle açıklanmasına çalışmalarının temelini oluşturmuştur (Erol ve Özdemir, 2019).

Hepkul (2014), öğrencilerin meslek lisesi seçim sürecini özellik faktör kuramı çerçevesinde ele almıştır. Öğrencilerle derinlemesine görüşme tekniği kullanarak görüşmüştür. Öğrencilerin yetenek, potansiyel ve kişilik özellikleri bağlamında tercih yapmadığı, ne istediklerini tam olarak bilmedikleri görülür. Bireylerin kariyer seçiminde kişilik özellikleri, fiziksel yapısı ve yetenekleri göz önünde bulundurarak tercih yapması gerektiği vurgulanır.

1.2.2.2 Myers Briggs tip kuramı

Myers Briggs tip kuramında Carl Gustav Jung'un çalışmaları temel alınmıştır (Temizkan ve Arı, 2019). Carl Gustav Jung'un izinde Katherine Briggs ve kızı Isabel Myers tarafından oluşturulmuş bir kişilik kuramıdır (Ünsal, 2014). Kuram doğrudan kariyer seçimi için oluşturulmamıştır. Ancak kariyer önerileri de sunduğu için kariyer seçim teorileri arasında değerlendirilir. Myers Briggs tip kuramının temelini olayları gözleme ve algılama biçimleri oluşturur. Duyusal, duygusal, içedönük ve dışadönük dört temel kişilik boyutunun yanına yardımcı tipleri eklemiştir. Bu tipler; düşünen, hisseden, yargılayan ve algılayan tiplerdir. Toplam 16 farklı profil bulunur. Bu profillere göre bireyin profilinin hangi mesleğe uygun olduğuna karar verilir (Akdeniz, 2016). Bu kuram İkinci Dünya Savaşı sonrasında çalışma hayatına girecek olan kadınların kariyer tercihlerini belirlemede kullanılmıştır (Ünsal, 2014).

1.2.2.3. Holland'ın mesleki tercih modeli

Kuramın temelinde bireylerin içsel farklılıkları ve mesleklerin farklı gereklerinin olduğu yatar (Kamaşık ve Bulutlar, 2010). Kişilikleri ve kariyerleri arasında uyum olmayan bireylerin kariyer değiştirme veya işten ayrılma ihtimalleri yüksektir (Kamaşık ve Bulutlar, 2010; Çetin

vd., 2015). Kurama göre mesleklerin bazı gerekleri vardır. Bu gerekler bireylerin kişilik özellikleridir (Kamaşık ve Bulutlar, 2010).

Kuramda kişilik tipleri ve içinde bulunan çevre temel alınarak altı kategori oluşturulur. Bu kategoriler; gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve gelenekseldir. Kişilik tipleri mesleklerin gereklerine göre kategorize edilir (Kamaşık ve Bulutlar, 2010).

Tablo 1. 2. Holland'ın mesleki tercih modeli kişilik tipi ve uygun meslekler

Kişilik Tipi	Bireyde Bulunan Özellikler	Uygun Meslekler
Gerçekçi Kişilik Tipi	Tamirat işleri ve alet kullanımını sevmek	Marangozluk, mühendislik, pilotluk
Araştırmacı Kişilik Tipi	Merak duygusu yüksek, anlamak için araştırmayı ve kontrol etmeyi sevmek	Psikolog, bilim insanı, şirketlerin araştırma geliştirme departmanlarında çalışanlar, kimyagerler
Sanatçı Kişilik Tipi	Duygusal ve içe dönüklük	Tiyatro sanatçılığı, yazarlık, iç mimarlık, sanat ve edebiyatı içine alan meslek dalları
Sosyal Kişilik Tipi	İnsanlara yardım etmeyi, hizmet etmeyi, öğretmeyi sevmek	Rehber öğretmenliği, danışmanlık, din adamlığı, sosyal hizmetler görevliliği
Girişimci Kişilik Tipi	Dışa dönük, enerjik ve hırslı olmak. İnsanları yönetmeyi ve kontrol etmeyi sevmek	Sanatçı, politikacı, avukat, ekonomist, yönetici, genel müdürlük
Geleneksel Kişilik Tipi	Rutin işleri ve standart hayatı sevmek. Belirsizliklerden hoşlanmamak. Sorumluluk sahibi, ağır başlı ve dengeli olmak	Denetçilik, muhasebecilik, kamu yöneticiliği, vergi uzmanlığı

Kamaşık ve Bulutlar (2010), Holland'ın kariyer seçim modelini Türkiye'deki akademik personele anket tekniği ile uygulamıştır. Çalışmanın amacı akademisyenlerin kişilikleri ile kariyerlerinin uyumunu ölçmektir. Çalışmanın sonucunda akademik personelin kişilikleri ile kariyeri arasında açıklayıcı bir etki görülmemiştir. Bu durumun iki sebebi olabileceği söylenmiştir. Birincisi, Holland'ın sunduğu modelin Türkiye'ye sosyokültürel açıdan uymadığıdır. Türkiye açısından uygunluğunun başka bir çalışmada test edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Diğer sebep, akademik personelin birden fazla kişiliğinin olmasıdır. Akademisyenlerin hem anlatıcı hem de uygulayıcı yönleri bulunur. Farklı bireylerin farklı yönlerinin baskın olabileceği belirtilir. Holland'ın modelinin bireylerin birden fazla kişiliği olabileceğini göz ardı ettiği söylenebilir.

Holland'ın modelini kullanan bir diğer çalışmada ise muhasebe meslek grubunun kariyer meslek uyumu araştırılır. Trabzon ilinde yürütülen çalışmada anket tekniği uygulanmıştır. Kamaşık ve Bulutlar'ın (2010) çalışmasının aksine bu çalışmada kişilik ve kariyer uyumu olduğu

görülr. Muhasebe meslek grubunun yapmış olduğu iş ile karakterinin uygun olduğu, bireylerin duygusal açıdan kendilerini tatmin olmuş hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Dursun vd., 2015).

1.2.2.4. İşe uyum kuramı

İşe uyum kuramının özünü birey ve çevre oluşturur. Bireyin çalışma çevresi ile kendisi arasındaki etki uyuşma olarak tanımlanır (Demirkol ve Aslan, 2021). Bireyin sahip olduğu kişisel özellikler işin gereklerine göre az ya da fazla olmamalıdır. Aksi takdirde uyumsuzluk ortaya çıkar (Erol ve Özdemir, 2019). Uyuşmazlığın ortaya çıkma nedenlerinden biri de bireyin ihtiyaçlarının karşılanmıyor oluşudur. Kurama göre bireyin ihtiyaçları ve kurumun istekleri birbirini karşılıyor olmalıdır (Erol ve Özdemir, 2019).

1.2.2.5. Schein'in kariyer değerleri

Schein 1970 yılında kuramın temelini atmıştır (Batur ve Adıgüzel, 2014). Kuramın amacı bireyin kariyer seçiminin arkasında yatan sebeplerin neler olduğunu anlamaktır (Koca, 2010). Schein, bireyin kariyer seçiminde veya bir işten diğerine geçerken algı, tutum, yetenek, güdü, değerler ve davranışlar gibi faktörlerin etkili olduğunu belirtir. Bu faktörler iş ve yaşam tecrübeleriyle oluşur. Schein bu faktörlere kariyer değeri adını vermiştir (Bayram vd., 2012; Batur ve Adıgüzel; 2014). Kariyer değerleri 3 temel gruptan oluşur (Koca, 2010; Bayram vd., 2012).

Tablo 1. 3. Schein'in kariyer değerleri

Kariyer Değerleri		
Bireyin Mesleki Yetenekleri	Bireyin Güdülleri ve İhtiyaçları	Bireyin Değer Yargıları
Teknik/Fonksiyonel Yetenekler	Yaşam Tarzı	Saf Meydan Okuma
Yönetsel Yetkinlik	Otonomi/Bağımsızlık	Hizmet-Kendini Adama
Girişimcilik-Yaratıcılık	Güvenlik-İstikrar	

Schein, kariyer seçimi ve kariyer değeri uyumlu olan bireylerin mesleğinde daha mutlu olacağını, iş tatmininin yüksek olacağını belirtir (Bayram vd., 2012). Başol vd. (2012), yaptıkları çalışmada bu uyumu ölçmüşlerdir. Nicel yöntemle yürütölmüş olan çalışmada meslek yüksekokulları öğrencileriyle anket yapılmıştır. Çalışmanın amacı, meslek gerekleri ile öğrencilerin karakterleri arasındaki uyumu ölçmektir. Çalışmanın sonucunda öğrencilerin kariyerlerinde güvenlik istikrar değerinin yüksek olduğu yani öğrencilerin çalışacağı meslekte istihdam güvenliği aradığı görölmüştür.

Bir diğer çalışmada ise yine ön lisans öğrencilerinin kariyer değerlerine odaklanılmıştır. Kafkas Üniversitesi Sarıkamış meslek yüksekokulu turizm işletmeciliği bölümü öğrencileri üzerinde anket uygulanmıştır. Çalışmanın amacı Schein'in kariyer değerleri modeli bağlamında

öğrencilerin değerlerini ölçmektir. Çalışmanın sonucunda öğrencilerin girişimcilik ve yaratıcılık değerlerinin yüksek olduğu, işletme açma isteğinde oldukları görülmüştür. İlgili sonuç, yönetsel ve teknik yetkinlik değerlerinin saf meydan okuma ve otonomi değerlerini etkilediği şeklinde yorumlanmıştır. Ayrıca yönetsel olarak kendini tamamlanmış hisseden öğrencilerin kendilerini işe verdikleri yani hizmete adanmışlığın yüksek olduğu da görülmüştür (Çarıkçı ve Morçin, 2014).

Özellik faktör yaklaşımlarında bireyin gözlem yeteneği, algılama biçimi, zekâsı, fiziksel ve zihinsel yapısı, kişisel özellikleri, yetenekleri, değer ve tutumları işi ile uygun olmalıdır. Bu yaklaşımda vurgulanan bireyin özellikleridir. Birey, kişisel özellikleri ve yeteneklerine göre kariyer seçmelidir. Özellik faktör yaklaşımından sonraki yaklaşım gelişimsel yaklaşımdır. Gelişimsel yaklaşımlar bireyin kariyer seçiminde birden fazla faktör olduğundan bahseder.

1.2.3. Gelişimsel yaklaşımlar

Gelişimsel yaklaşımlar pek çok kuram ile açıklanır. Bunların başında Ginzberg ve Super gelir. Ginzberg ve arkadaşları kariyer gelişimine gelişimsel boyutta ilk bakanlar arasında yer alır (Ayas vd., 2010). Ginzberg kariyer gelişiminin genç yetişkinlik döneminde sona erdiğini belirtir. Super ise kariyer gelişimin yaşam boyu devam ettiğini söyler (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

1.2.3.1. Ginzberg'in mesleki gelişim kuramı

Ginzberg ve arkadaşları mesleki gelişim üzerindeki çalışmalarına 1950'li yıllarda başladılar. Bu konuya ilk kez gelişimsel açıdan bakan kişiler oldular (Ayas vd., 2010; Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Bu kuramda kariyer seçiminin aniden alınan bir karar olmadığından bahsedilir. Yılları kapsayan bir sürecin ardından kariyer seçimi gerçekleşir (Tuzcuoğlu, 2000). Kariyer seçiminde pek çok faktör etkilidir. Bu faktörler; bireysel değerler, duygusal etmenler, eğitim süresi ve türü ve çevresel baskılardır (Ayas vd., 2010). Ginzberg'e göre kariyer seçimi büyük oranda geri dönülemezdir (Tuzcuoğlu, 2000).

1.2.3.2. Super'in gelişimsel benlik kuramı

“Rol kuramı” olarak da bilinir (Bacanlı, 2003). Super'e göre benlik kavramı ergenlik öncesinde oluşmaya başlar ve süreç yetişkinlik döneminde tamamlanır. Birey erken yaşta bazı yeteneklere sahip olur. Bu yetenekler bireyin ergenlik dönemi öncesinde oluşmuş olan kas yapısı ve sinir sisteminin sonuçlarıdır (Ünsal, 2014). Bireyin yetenekleri doğrultusunda oluşturduğu benlik mesleki terimlere dönüşür. Benlik içsel faktörler, çevre ise dışsal faktörler olarak tanımlanır. Super, bireylerin iki farklı dil kullandığını savunur. Bunlar “psikolojik konuşma dili” ve “mesleki konuşma dili”dir. Psikolojik konuşma dili, bireyin benliğini yansıtan günlük konuşma dilidir. Mesleki konuşma dili ise, toplumun meslekler için oluşturduğu basmakalıp ifadeleri içerir. Bu kurama göre bireyin mesleki konuşma dili ile psikolojik konuşma dili arasında

paralellik olmalıdır (Bacanlı, 2003). Bireyin mesleki konuşma dili ile psikolojik konuşma dili arasında uyumsuzluk olması bireyin mesleğinin kendisine uygun olmadığını göstergesidir (Keleş ve Çakır, 2022).

Bacanlı (2003), Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümünü tercih eden öğrencilerin kariyer ve benlik kavramları arasındaki bağdaşımı incelemiştir. Çalışmanın amacı, Super'ın benlik kavramı teorisi bağlamında öğrencilerin okuyacakları bölüm tercihinin değerlendirilmesidir. Çalışmanın sonucunda öğrencilerin yarısının kişilik özelliklerini gözeterek, yarısının da iş olanağı fazla olduğu için bölümü seçtiği görülür. Kişilik özellikleri ve psikolojik diline uygun kariyer tercihi yapan öğrencilerin benlik kavramı ile kariyer kavramının bağdaşık olduğu yorumu yapılmıştır. İş bulmak kolay olduğu için tercih yapan öğrencilerin ise diğer gruba göre benlik kavramı ve kariyer kavramı bağdaşıklığının düşük olduğu görülür.

1.2.3.3. Tiedeman ve O'Hara'nın mesleki gelişim kuramı

Bu teoriye göre bireyin kariyer tercihleri ve hedefleri içsel ve dışsal faktörlerle açıklanır. İçsel faktörler bireyin psikolojisi, yaşamı boyunca edindiği deneyimlerdir. Dışsal faktörler ise içinde bulunduğu toplumun yapısı ve değer yargılarının da dahil olduğu değişkenlerle bir kişilik oluşur. Tiedeman ve O'Hara'ya göre kariyer seçimi ve gelişiminde bu kişilik etkilidir (Bayrakdar, 2009).

Gelişimsel yaklaşımlara göre, bireyin geliştirmiş olduğu benlik ve gelişimsel süreçler kariyer seçiminde etkilidir. Bireyin psikolojisi, aile yapısı, çevresel unsurlar, sinir sistemi gibi içsel ve dışsal faktörlerin yaklaşımında göz önünde bulundurulduğu görülür. Sosyo-bilişsel yaklaşımlarda ise genellikle içsel faktörlerin kariyer seçiminde etkili olduğu söylenmiştir. Bireyin öğrenme süreçleri, genetik ve zihinsel yapısı yaklaşımların temelini oluşturur.

1.2.4. Sosyo-bilişsel yaklaşımlar

Bandura'nın sosyal öğrenme kuramıyla birlikte kariyer seçiminde öğrenme süreçlerinin etkili olduğu savunulmaya başlanmıştır. Bireyin öğrenme süreçleri, genetik, zihinsel durumları kısaca bireyin kendisi ile ilgili durumlar bu sosyal bilişsel yaklaşımlarda önemsenir.

1.2.4.1. Sosyal öğrenme kuramı

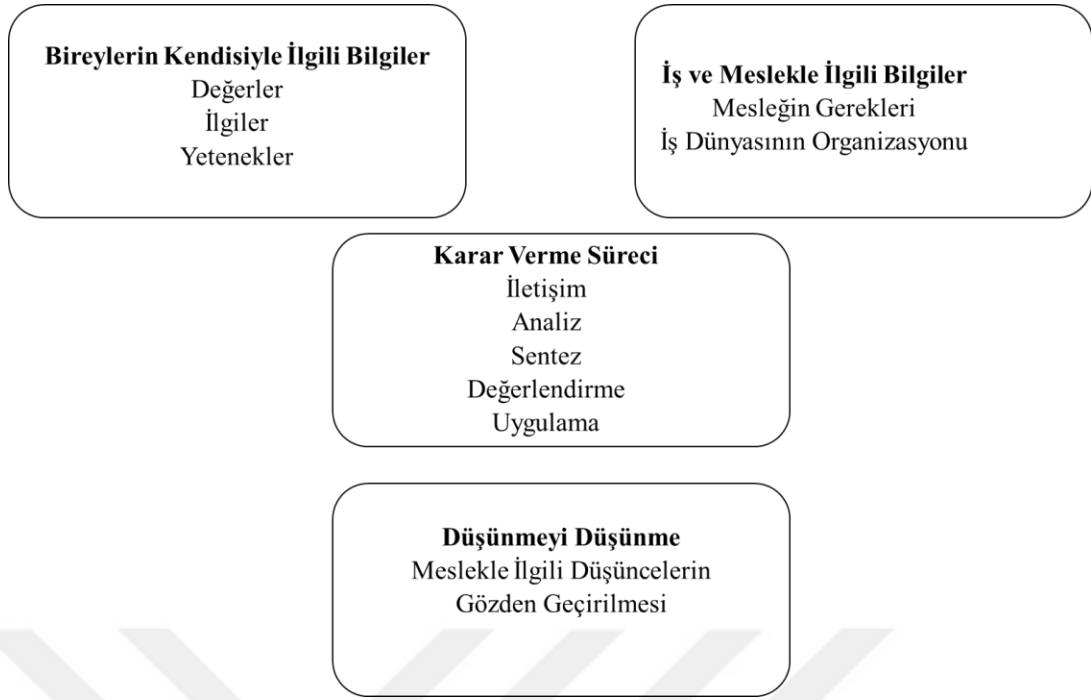
Bandura'nın sosyal bilişsel kuramı temel alınmıştır (Çark, 2021). Eğitim ve psikoloji alanlarında sıklıkla kullanılır (Bayrakçı, 2007). Öğrenmenin nasıl gerçekleştiği sorusu üzerinde duran sosyal öğrenme kuramı davranışçı yaklaşımlara karşı çıkar. Davranışçı yaklaşımlarda bireylerin koşullanma yoluyla öğrendiği belirtilir. Ancak bireyler pekiştirmeye ihtiyaç duymadan doğrudan öğrenebilir. Sosyal öğrenme kuramında düşünme, algılama, planlama ve inanma şekillerinin etkili olduğu, bireylerin rol model alarak ve gözlem yeteneklerini kullanarak öğrendiği söylenir (Bayrakçı, 2007; Çark, 2021). Bayrakçı (2007), öğrencilerin öğrenim sürecine

destek olması adına sosyal öğrenme kuramının kullanılabileceğini belirtir. Öğrencinin öğretmenini, sınıfındaki bir başka öğrenciyi ya da bir kahramanı rol model almasının öğrenim sürecine katkıda bulunabileceğini söyler. Bahar (2019) ise etik liderlik kavramını sosyal öğrenme kuramı perspektifinden tanımlar. Etik liderlik, sorumlu bireyin elinde bulundurduğu yönetim gücünü etik davranışlar sergileyerek kullanmasıdır. Etik liderlerin çalışma ahlakı, sorumluluk bilinci, eşit ve adil yaklaşım özellikleriyle çalışanlarına rol model olacağı belirtilir.

Kuramın geliştiricisi Krumboltz sosyal öğrenme kuramını temel alarak kariyer seçim modeli geliştirmiştir (Çark, 2021). Krumboltz'a göre kariyer seçiminde dört değişken vardır. Bu değişkenler; bireyin fiziksel, zihinsel özellikleri gibi doğuştan gelen özellikler, aile ve arkadaşlar gibi dış çevre koşulları, öğrenim deneyimleri ve mesleki yönelimli yeteneklerdir (Çark, 2021).

1.2.4.2. Bilgi işleme yaklaşımı

Kuramın amacı kariyer seçiminde karşılaşılan sorunların çözümü için bir çerçeve sunmaktır (Şeker ve Kaya, 2019; Çark, 2021). Kuram, Parsons'un Meslek Seçimi (Choosing a Vocation) isimli eserinde yer alan üç unsur dikkate alınarak Peterson ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Bu üç unsur; kişinin kendini tanıması, kariyer hakkında bilgisinin olması ve bu ikisi arasında ilişkinin kurulabilmesidir (Çark, 2021). Bilgi işleme kuramında Peterson ve arkadaşları duyguların kariyer seçimde önemli olduğunu vurgulamıştır. Bu üç unsura duyguları da ekleyerek Parsons'ın modelini yeniden yorumlamışlardır (Çark, 2021). Bullock-Yowell, Peterson, Reardon, Leierer ve Reed (2013), bilgi işleme kuramı perspektifinden üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ile duygu ve düşünceleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Anket tekniği ile yürütülen çalışmanın sonucunda yaşam stresindeki artışın, öğrencileri olumsuz kariyer duygusuna ittiği ve bu durumun kariyer tatminsizliğine neden olduğu bulunmuştur.



Şekil 1. 1. Parsons ve arkadaşlarının bilgi işleme kuramı unsurları

(Kaynak: Şeker ve Kaya, 2019'dan uyarlanmıştır.)

1.2.4.3. Sosyal bilişsel kariyer kuramı

Bandura'nın sosyal öğrenme kuramına dayanır (Wang, 2016; Durmuş vd., 2019; Ergün, 2019). Lent, Brown ve Hackett tarafından geliştirilmiştir (Durmuş vd., 2019; Mutlu ve Korkut-Owen, 2017). Sosyal bilişsel kariyer kuramına göre birey kariyer kararlarını kendisi verebilir. Bu kararlarda bilişsel süreçler etkilidir. Bilişsel süreçler; bireysel, çevresel ve davranışsal süreçler arasındaki ilişkidir. Kuram aynı zamanda bireyin kariyeri boyunca karşılaşılabileceği sorunları da ele alır (Ergün, 2019). Bu sorunlar bireyin kendisi dışında sosyal ve ekonomik koşullarla da ilgili olabilir (Durmuş vd., 2019).

Sosyal bilişsel kariyer kuramının temel değişkenleri öz yeterlilik inancı, hedefler ve sonuç beklentisi gibi faktörlerdir (Mutlu ve Korkut-Owen, 2017; Ergün, 2019). Chuang vd. (2007), öz yeterlilik kavramını bireyin herhangi bir işi yapabilecek kapasitesi olduğuna dair inanç olarak tanımlar. Sonuç beklentisi ise bireyin belirli bir davranışı sonucunda karşılaşmayı istediği sonuçtur (Wang, 2016; Durmuş vd., 2019). Sonuç beklentisi, öz yeterlilik ve hedefleri önemseyen kuram, bu değişkenleri barındırdığı için en çok kullanılan kuram olarak literatüre geçmiştir. Çok kullanılmasının bir diğer nedeni kültürel farklılıkları dikkate almasıdır (Wang, 2016). Bu özellikleri sebebiyle farklı ülkelerde benzer konularda çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan biri de Wang'ın (2016), Çin'de turizm lisans programı öğrencilerinin kariyer seçimindeki bireysel ve çevresel etkileri konu alan çalışmasıdır.

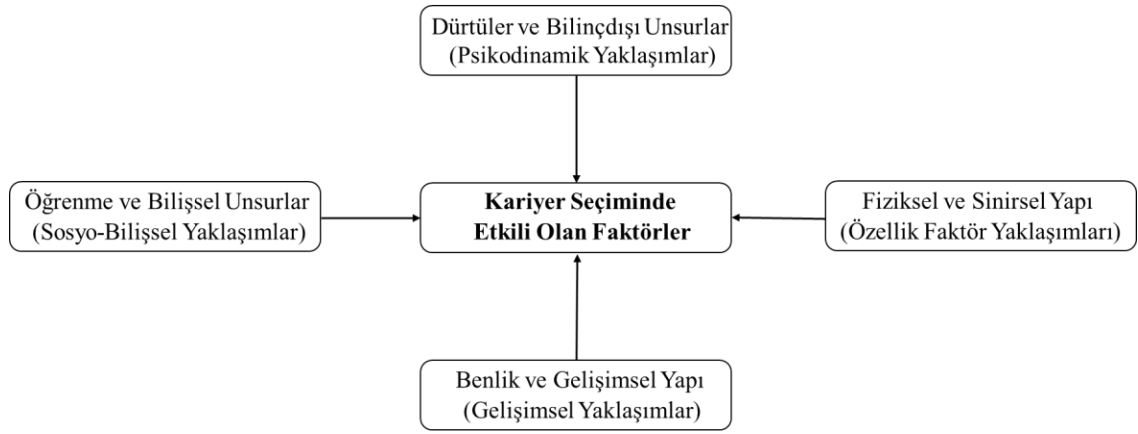
Wang (2016), nicel yöntemle yürüttüğü çalışmasının sonucunda öğrencilerin gelecekte turizm kariyerine olumlu bakmadığını saptamıştır. Bu sonucun sebebi, işin sosyal statüsü gereği öğrencilerin sonuç beklentisini karşılamamasıdır. Öğrencilerin öz yeterlilik bağlamında kendilerini yeterli gördüğü ancak turizm sektörünün kalifiye personele yeterince değer vermediği düşüncesinde oldukları belirtilir. Ayrıca öğrencilerin eğitim gördüğü okullarının yeterli mesleki bilgiye sahip olmadığını düşündükleri görülür. Sosyal bilişsel kariyer kuramı bağlamında yapılan bir diğer çalışma öğrencilerin kariyer bağlılıkları üzerinedir.

Chuang vd. (2007), nicel yöntemle yürüttüğü çalışmanın sonucunda öz yeterlilik inancı yüksek ve mesleki deneyimi olan öğrencilerin kariyerlerine bağlı oldukları belirlemiştir. Üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili daha net düşünceleri olduğu söylenebilir. Öğrencilerin cinsiyet farklılıklarının kariyer bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı çıkan bir diğer sonuçtur.

Sosyal bilişsel yaklaşımlarda bireyin kendisi ile ilgili değişkenlerin yanında dış dünya değişkenleri de önemsenmiştir. Sosyal öğrenme kuramında görülen bireyin gözlem yeteneklerini kullanması bu duruma bir örnektir. Aynı zamanda bireylerin rol model olarak öğrendiği de belirtilir. Bilgi işleme yaklaşımı ise kariyer seçimindeki sorunlara yol göstermek için oluşturulmuştur. Bireyler yalnızca kendisini değil işi de tanımalıdır. İş ile ilgili yeterince bilgi sahibi olunduktan sonra kariyerine karar verilmelidir. Sosyal bilişsel kariyer kuramında benzer şekilde kariyer seçiminde bireysel, davranışsal ve çevresel faktörler gibi değişkenlerin arasındaki ilişkinin etkili olduğu belirtilir. Bu değişkenler sonuç beklentileri, öz yeterlilik ve hedeflerdir.

1.3. Kariyer Seçiminde Etkili Olan Faktörler

Kariyer seçim kuramları bağlamında pek çok farklı kariyer seçim teorisi bulunmaktadır. Bu teoriler sadece kariyer seçimini açıklama konusunda değil aynı zamanda kariyer seçimindeki sorunlara yol göstermek, bir işe karar vermek ve kariyer seçimini etkileyen faktörleri tanımlamak için oluşturulmuştur. Teoriler farklı zamanlarda her dönemin ihtiyaçlarını karşılamak üzere geliştirilmiştir. Aynı zamanda psikoloji, işletme ve eğitim gibi farklı disiplinlerden de yararlanılmışlardır (Çark, 2021).



Şekil 1. 2. Kariyer seçiminde etkili olan faktörler

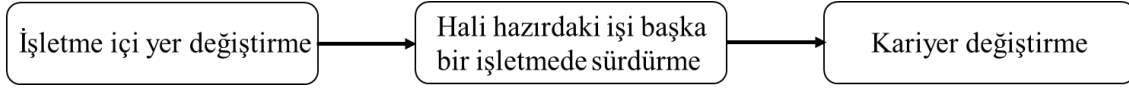
(**Kaynak:** Araştırmacı tarafından yukarıda açıklanan teoriler yardımıyla oluşturulmuştur.)

Kariyer seçim teorilerinden ilki olan psikodinamik yaklaşımlara psikoloji perspektifinden bakıldığı görülür. Bireylerin kariyer kararlarında bilinçaltı süreçlerin ve çocukluk anılarının etkili olduğu ifade edilir. Bireylerin seçimlerinde bilinçdışı süreçlerden ziyade fiziksel ve sinirsel yapının etkili olduğunu savunan yaklaşım özellik faktör yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda bireylerin kariyer seçiminde kişilik özellikleri ve yeteneklerinin etkili olduğu görülür. Gelişimsel yaklaşımlara bakıldığında bireyin kariyer kararı bir süreç olarak ele alınır. Bireyin çocukluk öncesi döneminden başlanarak yetişkinlik dönemine kadar geçen sürece bakılır. Bireyin kariyer kararında bu dönemde içinde yaşadığı toplumun yapısı, eğitim süresi ve çevresel unsurların etkili olduğu görülür. Bireyin kariyer seçiminde bilişsel unsurların etkili olduğunu savunan yaklaşım ise sosyo-bilişsel yaklaşımdır. Bu yaklaşımda bireyin kendisi ile ilgili değişkenler ön plana çıkar. Bireyin rol model olarak kariyerine karar verdiği belirtilir. Bu yaklaşımda ayrıca bireylerin ulaşmak istediği sonuca göre kariyer yolu çizdiği, hedefler koyduğu görülür. Bireylerin kariyer seçim kararı kariyer seçim kuramları yardımıyla açıklanmış ve aşağıda görüldüğü şekliyle dört temel boyutta ele alınmıştır.

1.4. İnsanlar Kariyerlerini Nasıl Değiştirirler?

Bireylerin kariyer değişikliğine gitmeden önce farklı stratejiler geliştirdikleri görülür. Bu stratejiler en temel haliyle işletme içi yer değiştirme, hali hazırdaki işi farklı bir işletmede sürdürme ve nadir de olsa mesleğini bırakıp farklı bir meslek grubuna geçmektir (Karantzias vd.,2012; Güler, 2023). Literatüre bakıldığında genel olarak bireylerin hali hazırdaki işi farklı bir işletmede sürdürmek seçeneğini fazlaca kullandığı görülür (Genç, 2014; Sökmen ve Şimşek, 2016; Uslu ve Aktaş, 2016; Serinkan ve Mengüloğlu, 2023) Bireyin aynı işi farklı işletmede sürdürmesi çalışmaları yerli literatürde işten ayrılma niyeti başlığında ele alınır. Yabancı

literatürde ise işten ayrılma niyeti birden fazla başlıkla ilişkilidir. Bu başlıklar devir niyeti, geri çekilme, iş gören devri, iş tatmini gibi başlıklardır (Başoda, 2012; Yıldız vd., 2017).



Şekil 1.3. Kariyer değiştirmenin üç aşaması

(Kaynak: Karantzas vd., 2012; Güleriyüz, 2023'ten uyarlanmıştır.)

Araştırmanın bu kısmı kariyer değiştirmenin 3 aşamasına uygun olarak önce iş değiştirme sonrasında ise kariyer değiştirme konularını ele almaktadır.

1.4.1. İş değiştirme konusunu inceleyen teoriler

Bireylerin işten ayrılma isteğinde olduklarının en önemli göstergesi işten ayrılma niyetidir (Yıldız vd., 2017; Çetin ve Yılmaz, 2022). İşten ayrılma niyeti bireylerin planlı ve bilinçli bir şekilde çalıştıkları işletmeyi terk etme isteği olarak tanımlanır (Sökmen ve Şimşek, 2016; Uslu, 2016). İşletmeden ayrılma durumu gerçekleşmeden önce birey bir değerlendirme yapar (Güleriyüz, 2023; Serinkan ve Mengüloğlu, 2023). İşten ayrılma niyeti bu değerlendirme sonucunda bireyin gösterdiği tepkiyi ifade eder (Karakuş ve Yardım, 2014; Öztürk ve Eryeşil, 2016; Yıldız vd., 2019). Bu tepki olumsuz bir tutum olarak değerlendirilmişse de bireyin kariyer yolculuğunun bir parçası olarak görülür (Rhodes ve Doering, 1983).

Bireylerde işletmeyi terk etme isteğinin oluşmasının bazı sebepleri vardır. İşletme içi faktörler, bireyin iş ile ilgili algıları (stres, memnuniyet), ekonomik, demografik ve diğer faktörler (aile, tecrübe, eğitim, yaş) bu sebeplerden bazılarıdır (Sökmen ve Şimşek, 2016; Aslan ve İnce, 2019; Çoban ve Deniz, 2021). İşten ayrılma niyeti tanımlamalarında sıklıkla kullanılan işletmeden ayrılmak için bireyin gösterdiği davranışsal niyet (Çetin ve Yılmaz, 2022) ifadesinde geçen niyetin davranışa dönüşmesinin literatürde genellikle planlı davranış teorisi ile açıklandığı görülür (Serinkan ve Mengüloğlu, 2023). Ancak bireylerin işletmelerdeki davranışlarını açıklama konusunda kullanılan tek teori planlı davranış teorisi değildir. Hobfoll'un kaynakların korunması teorisi, Blau'nun sosyal mübadele teorisi, Goulter'ın karşılıklılık norm teorisi, Vroom'un Beklenti teorisi ve Adams'ın Eşitlik Teorisi de işten ayrılma niyeti ya da kariyer değiştirme çalışmalarında sıklıkla kullanılan teorilerdir (Uslu ve Aktaş, 2016).

1.4.1.1. Planlı davranış teorisi

Planlı davranış teorisi, Ajzen ve Fishbein'in geliştirdiği gerekçeli eylem teorisinin geliştirilmiş halidir (Özer vd., 2015). Gerekçeli eylem teorisi bireylerin kontrol edemediği

olayları açıklamak konusunda yetersiz kaldığı için planlı davranış teorisi Ajzen tarafından geliştirilmiştir (Ajzen, 1991). Gerekçeli eylem teorisinde olduğu gibi planlı davranış teorisinin de temelinde bireylerin davranışını gerçekleştirme niyeti vardır. Teoriye göre niyet, bir davranışın oluşmasındaki motivasyondur (Serinkan ve Mengüloğlu, 2023). Bireyin davranışını gerçekleştirme niyetinin yüksek olması, davranışın gerçekleşme ihtimalinin de yüksek olması demektir (Benk, 2023). Niyetin dışında para, zaman, iş birliği gibi faktörlerin de elverişli olması gerekir. Bireylerin sahip olduğu fırsatlar ve motivasyon, niyeti gerçekleştirme konusunda bir noktaya kadar etkilidir. Niyetin gerçekleştirilmesi, algılanan davranışsal kontrol ile tamamlanır. Planlı davranış teorisi ve gerekçeli eylem teorisi de bu noktada birbirinden ayrılır. Algılanan davranışsal kontrol, bireylerin belirli bir davranışını gerçekleştirmenin kolaylığına ya da zorluğuna ilişkin algılarıdır (Ajzen, 1991). Literatürde işten ayrılma niyetinin açıklanmasında planlı davranış teorisinin kullanıldığı görülür (Benk, 2023; Serinkan ve Mengüloğlu, 2023).

Benk (2023), Market zinciri çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin incelendiği bir araştırma yapmıştır. Bu durumu planlı davranış teorisinden destek alarak gerçekleştirmiştir. Bulgular katılımcıların elverişsiz çalışma koşulları nedeniyle işten ayrıldıkları göstermiştir (Benk, 2023). İşten ayrılma niyeti bir başka çalışmada yabancılaşma ve duygusal zekâ perspektifinden ele alınmıştır. Bulgular, yabancılaşmanın bireyleri işten ayrılma niyetine ittiğini göstermektedir (Serinkan ve Mengüloğlu, 2023).

1.4.1.2. Kaynakların korunması teorisi

İşten ayrılmayı açıklayan bir diğer çalışma Hobfoll'un 1989'da oluşturduğu bir çeşit stres teorisidir (Karadal vd., 2018; Kale ve Akgündüz, 2019). Teoride bireylerin değer verdiği kaynakları korumak ve arttırmak için çaba gösterdiği belirtilir. Değerli kaynakları kaybetme riski onlar için bir tehdittir (Hobfoll, 1989). Çalışmada kaynaklar: koşullar (görev süresi, kıdem), kişisel özellikler (meslek, ustalık, sosyal yeterlilik), nesneler (barınma, ulaşım) ve enerji olarak açıklanmıştır (Hobfoll, 1989; Yürür, 2011; Karadal vd., 2018). Kaynaklar bireylerin sosyal kimliğinde etkilidir. Kaynaklara sahip olduktan sonra birey, bu kaynakları korunma isteğindedir (Yürür ve Keser, 2010). Uzun vadede elde ettiği bu kaynaklar tehdit edildiğinde, kaynakları korumaya çalışmasına rağmen kaybetmesi durumunda birey stres yaşamaya başlar (Hobfoll, 1989; Çoban ve Deniz, 2021; Aktürk ve Demirbağ, 2022). İş stresi gündelik hayatta sıkça karşılaşılan bir durumdur (Güleryüz, 2023).

İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki kaynakların korunması teorisiyle açıklanabilir (Kale ve Akgündüz, 2019). Bu konu üzerine yapılan araştırmanın bulguları iş stresine sebep olan yöneticilerin çalışanların mental ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde

etkilediğini göstermektedir. Çalışanların üzerindeki bu olumsuz durum işletmeyi ve bireyi ayrı ayrı etkiler. Çalışanı işten ayrılma niyetine iter (Aktürk ve Demirbağ, 2022).

1.4.1.3. Sosyal mübadele teorisi

Sosyal mübadele teorisi bireylerin sosyal hayattaki ilişkilerini anlamlandırmak için oluşturulmuştur. Teoride bireyler arasındaki ilişkide çıkarların olduğu belirtilir. Bu çıkarların arkasında ödülleri yatar. (Yıldız, 2017). Teoriye göre çalışan ile işletme arasında sözsüz bir anlaşma vardır (Bedük ve Ertürk, 2015). Bu anlaşma; çalışanın bilgi, beceri ve zekasını sunması, işletmenin de çalışanı terfi ya da para ile ödüllendirmesi üzerinedir (İçerli, 2010). Karşılıklı bir beklentiye bağlıdır (Bedük ve Ertürk, 2015; Yıldız, 2017). Çalışanlar ya da işletmenin karşı tarafın beklentisini tam olarak ne zaman karşılayacağı bilinmez ancak beklenti sürer (Öztürk ve Eryeşil, 2016). Teoride iş tatmini yüksek olan çalışanın daha verimli olduğu belirtilir. İş tatmini düşük olan çalışanlarda ise stres, devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz durumlar görülür (Şeşen ve Kahraman, 2014). İşletmenin çalışanlarının mutluluğu için çalışması ve çalışanların da bunu algılaması sonucunda sosyal mübadelenin sorunsuz işleyeceği belirtilir (Bedük ve Ertürk, 2015). Çalışanlar işletme için zaman ve çaba sarfederken işletmenin de adaletli olmasını bekler (İçerli, 2010).

Çalışan ilişkilerine sosyal mübadele teorisi perspektifinden bakan Öztürk ve Eryeşil (2016), bireylerin işletmeye katkıda bulunmak için çalıştığını belirtir. Katkılarının işletme açısından değerli olduğunun fark edilmesini ister. İşletme tarafından desteklenen bireylerin işten ayrılma niyetinin düşük olduğu ifade edilir.

1.4.1.4. Beklenti teorisi

Vroom'un geliştirdiği beklenti teorisi bireyin davranışı tekrar etmesi ya da etmemesi nasıl sağlanır sorusunun üzerine geliştirilmiş teorilerden biridir (Yeşil, 2016). Bireyin işletme içindeki performansı karşılığında bir ödül beklentisinde olduğu görülür (Zeynel ve Çarıkçı, 2015; Toksöz, 2021). Beklenen ödüller terfi, ücret artışı, yetenekleri gösterme imkanı olarak sıralanabilir. Bireyin ödülü alma konusundaki isteği ne kadar fazlaysa o kadar verimli şekilde çalıştığı belirtilir. Toksöz (2021) çalışması beklenti teorisini destekler sonuçlara ulaşmıştır.

Toksöz (2021), motivasyon teorilerinden biri olarak değerlendirilen beklenti teorisini çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini açıklamak için kullanmıştır. İstanbul ilindeki beş yıldızlı oteller çalışanları üzerine yapılan araştırmanın bulguları çalışanların işten ayrılma niyeti ile motivasyon arasında olumlu bir etkinin olduğunu göstermektedir. Çalışma şartlarının zorluğu, düşük ücret ve çalışma saatleri uzunluğu işten ayrılma niyetinin en önemli nedenleridir.

Organizasyonların çalışan beklentilerini doğru analiz etmesi ve bu beklentilere yönelik stratejiler geliştirmesi, hem çalışan bağlılığını artırmak hem de iş gücü devrini azaltmak

açısından kritik öneme sahiptir.

1.4.1.5. Karşılıklılık norm teorisi

Karşılıklılık, toplumsal ilişkilerin ve iş yaşamının temel taşlarından biri olarak kabul edilir (Yıldız, 2017). Bu evrensel kavram, bireylerin kendilerine yapılan yardım karşısında karşı tarafa kendilerini borçlu hissetmeleri esasına dayanır. Ancak karşılıklılığın doğası, sadece basit bir takas ilişkisinden çok daha fazlasını içerir. Zor bir işte edilen yardım ile kolay bir işte edilen yardım birey tarafından aynı şekilde algılanmaz. Bireyin içinde bulunduğu zor durumun önemi, yardımın veriliş biçimi, karşılığında beklentileri, yardımın karşı tarafa nasıl hissettirdiği gibi birçok faktör, karşılıklılığın niteliğini etkiler. Örneğin, birinin zor zamanlarında verdiği destek, karşılıklı ilişkilerde daha derin bir bağ oluşturabilir ve karşılığında daha büyük bir minnet duygusu uyandırabilir. Diğer yandan, kolaylıkla sağlanabilen bir yardım, daha az karşılık beklentisi uyandırabilir veya daha az değerli görülebilir. Dolayısıyla, karşılıklılık kavramı, sadece yardımın miktarı veya niteliği değil, aynı zamanda ilişkilerin derinliği, bağlamı ve duygusal etkileri de dahil olmak üzere çeşitli faktörlerden etkilenir (Bayar, 2019).

1.4.1.6. Eşitlik teorisi

Adams'ın geliştirdiği teori, bireyin işletmedeki emeğinin karşılığını değerlendirdiği bir çerçeve sunar. Bu teori, bireyin içinde bulunduğu iş ortamında ne kadar adil ve tatmin edici bir deneyim yaşadığını değerlendirmesine olanak tanır. Bu değerlendirme sürecinde, bireyin sahip olduğu girdiler ve elde ettiği çıktılar arasında bir denge kurulur. Girdiler, bireyin kişisel özelliklerini ve deneyimlerini kapsar, örneğin; aldığı eğitim, sahip olduğu beceriler ve deneyimler bu girdilerin temelini oluşturur. Diğer yandan çıktılar, bireyin yaptığı işin sonucunda elde ettiği ödülleri ve tanınmayı ifade eder. Kazanılan ücret, saygı, takdir gibi unsurları içerebilir. Birey, bu girdileri ve çıktıları karşılaştırarak işletmedeki durumunu değerlendirir. Eğer birey, girdilerinin çıktılarına denk geldiğini düşünüyorsa, genellikle işletmede mutlu ve tatmin olmuş hisseder. Ancak, girdilerin çıktılarından daha fazla olduğunu düşündüğü durumlarda, tatminsizlik ve memnuniyetsizlik hissi ortaya çıkabilir (Çevik Kılıç ve Kademli, 2019; Erdirençelebi ve Karataş, 2019).

1.5. İnsanların İş Değiştirme Nedenleri

Teorilere bakıldığında bireylerde işten ayrılma niyetinin oluşmasında genellikle verilen emeğin karşılığının alınmadığı düşüncesinin yattığı görülür. Bireylerin çalıştığı işletmeye harcadığı zaman, gösterdiği çaba, kullandığı bilgi birikiminin karşılığını almak istemesi sosyal mübadele teorisince açıklanır. Benzer şekilde beklenti teorisinde bireyin gösterdiği performans karşısında ödüllendirilme isteği görülür. Bireyin işletme için gösterdiği fedakârlıkların karşılığını almak istemesi durumuna karşılıklılık norm teorisinde yer verilir. Eşitlik teorisinde ise işletme

içi adalet kavramı ön plana çıkar. İşletme içinde adaletin olmaması durumunun çalışanı iş değiştirmeye ittiği, memnuniyetsizliğin ortaya çıkmasına sebebiyet verdiği görülür. Birey işini yapan her çalışanın aynı şekilde değerlendirilmesini ister. İnsanların iş değiştirmesine neden olan unsurlardan bir diğeri ise strestir. Kaynakların korunması teorisine göre işin kendi stresinin dışında bireyin elde etmiş olduğu kıdemi, meslek ve ustalığını korumak istemesi, bunları riske sokan durumların olması bireyi strese sokan durumlar olarak değerlendirilir.



Şekil 1. 4. İnsanların iş değiştirme nedenleri

(**Kaynak:** Araştırmacı tarafından yukarıda açıklanan teoriler yardımıyla oluşturulmuştur.)

1.6. Kariyer Değiştirme

Kariyer, genel olarak öğrenim döneminden başlayarak emekliliğe kadar geçen süreç olarak tanımlanır. Ancak öznel deneyimler ve bireyin yaşam hikâyesi de kariyer yolculuğunun önemli bir parçasıdır. Kariyer yalnızca iş seçimi değil, bireyin kendisini ifade ettiği bir araç olarak değerlendirilir (Brown ve Lent, 2005). Kariyer yolunda bireysel faktörlerin etkisinden Mark Savickas bahsetmiştir. Savickas kariyer değiştirme kavramının temellerini atan isimdir (Koç, 2018).

Kariyer değiştirme literatürde ikinci kariyer olarak da isimlendirilir (Koç, 2018). Bireyin mevcut işinden tamamen ayrılarak farklı bir sektöre yönelmesini ifade eden süreçtir. Genellikle istenilmeyen bir durum olarak ifade edilse de Ginzberg'in mesleki gelişim kuramında bahsedildiği gibi kariyer yaşam boyu yeniden değerlendirilebilen bir süreçtir (Tuzcuoğlu, 2000). Süreçte bireyin karşısına kendini daha iyi ifade edebileceği alanlar çıkabilir. Kariyer değişikliğini tetikleyen faktörler içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılır (Ahn, 2017).

İçsel faktörler, kişinin kendi yaptığı iş ile ilgi alanlarının uyuşmaması, yetenekleri ile iş arasındaki uyumsuzluk, stresin çoğalması, bireyin iş ve sosyal yaşamı dengesini ile ilgili sorunlar gibi unsurları içerir. Özellikle işiyle kişisel ilgi alanları arasında uyumsuzluk yaşayan bireylerde

tükenmişlik ve stres düzeylerinin yükseldiği, bu durumun da kariyer değiştirme eğilimini artırdığı görülmektedir. Öte yandan, dışsal faktörler daha çok bireyin çevresel ve ekonomik ihtiyaçlarına yanıt verme çabasıyla ilişkilidir. Nitelikli bir iş gücü piyasasında çalışanlar, daha iyi maaş ve sosyal haklar sunan alternatiflere yönelme eğilimindedir (Ahn, 2017).

Kariyer değişikliği sürecinde bireyin temel motivasyonu kendini daha iyi ifade edebileceği ve potansiyelini daha etkili bir şekilde kullanabileceği bir iş bulma isteğidir. Bu süreç her ne kadar zorlu bir karar alma aşaması gerektirse de uzun vadede bireyin iş tatminini arttırabilir, kişisel gelişimine katkıda bulunabilir.



İKİNCİ BÖLÜM

GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ALANINDA KARIYER ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.1. Dünyada ve Türkiye’de Gastronomi ve Mutfak Sanatlarının Gelişimi

Gastronomi kelimesi, Yunanca gastro (mide) ve nomos (kural) kelimelerinin birleşiminden ortaya çıkmıştır (Yılmaz, 2017; Uslu vd., 2024). Türk Dil Kurumu sözlüklerinde ise “*Sağlığa uygun, iyi düzenlenmiş, hoş ve lezzetli mutfak, yemek düzeni ve sistem.*” şeklinde tanımlanır (TDK, 2025). Bütüncül bir bakış açısıyla gastronomi, hammaddenin tarlada yetiştirilmesinden başlayan ve nihai tüketicinin masadan mutlu bir şekilde kalkmasını sağlayan sürecin tamamıdır. Daha ayrıntılı olarak bu süreç tohumun tarlaya ekilmesiyle başlayan hammaddenin toplanması, doğru şekilde muhafaza edilmesi, profesyonellerin eline ulaşması, ürünün mikroorganizma oluşumuna izin vermeyecek şekilde işlenmesi ve saklanması, mamulün estetik şekilde tabaklanması, servis edilmesi, servisi sırasında doğru içecek ile eşleştirilmesi ve nihai tüketicinin mutlu bir şekilde masadan kalkması şeklinde daha ayrıntılı olarak açıklanabilir (Brillant-Savarin, 2020).

Tüm bu sürece bakıldığında gastronominin pek çok alanla ilişki içerisinde olduğu görülür. Hammaddenin yetiştirilmesi, toplanması ve zincirin bir halkası haline gelmesiyle ziraat mühendisliği, botanik ve ekonomi ile ilişkilendirilir. Hammaddenin doğru şekilde muhafaza edilmesi ve mikroorganizma oluşumunun önüne geçilmesi yönüyle gıda mühendisliğinin gastronomi alanıyla ilişkili olduğunu görürüz. Bireylerin yemek yerken sosyalleşmesi, yemekten mutlu ayrılması gibi yönlerle psikoloji alanı ile ilişkilidir. Görüldüğü gibi gastronomi disiplinler arası bir olgudur. Her disiplin gastronomiye kendi perspektifinden bakarak değerlendirir. Son yıllarda bu olgu iyi yemeklerin nasıl hazırlanması gerektiğini öğreten, yemeğin fizyolojik boyutlarının dışında sembolik yanlarına da odaklanan gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerinin hem dünyada hem de ülkemizde hızla ortaya çıkmalarını sağlamıştır (Nebioğlu, 2022).

Başta Fransa olmak üzere Avrupa’nın çeşitli ülkelerinden başlayarak tüm dünyaya yayılan gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi ile iyi yemeği arayan, yiyecekler ve içecekler aracılığıyla haz peşinde olan insanlara üst düzey gastronomik deneyimler sunmayı amaçlayan bu bölümler pek çok kişi için önemli bir kariyer alanı olarak da görülmüştür. Türkiye’de gastronomi eğitimi ilk olarak Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi’nde 2003 yılında başlanmıştır (Özdemir Yaman ve Arslanhan, 2020). Ardından İzmir Ekonomi Üniversitesi ve Okan

Üniversitesinde gastronomi bölümleri açılmıştır. Yirmi yıl içinde oldukça büyük bir talep gören Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümleri 2024 yılına gelindiğinde 92 farklı fakültede bulunmaktadır ve bu fakültelerin doluluk oranları %95'leri bulmaktadır (YÖK Atlas, 2025). Bu bölümün bu denli ilgi görmesinin çeşitli nedenleri olduğu söylenebilir. Bunların başında bölüme ilişkin olumlu imaj gelmektedir. Sosyal medya, televizyon programları, dizi ve filmlerin gastronomi alanına yer vermeleri gençlerin üniversite tercihlerinde bu alanı tercih etmelerinde etkili olmuştur (Hertzman ve Maas, 2012). Buna ek olarak başta mutfak olmak üzere çok çeşitli iş imkânlarına sahip olmaları da bir diğer tercih nedeni olarak görülmektedir. Bu bölüm mezunların iş bulma süresinin en kısa olduğu bölümlerden biri olarak da bilinmektedir (Arslanhan, 2020)

Tüm bu olumlu yönlerine rağmen literatürde gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerine ilişkin yürütülen çalışmalarda çeşitli problemlerin işlendiği görülmektedir. En genel haliyle bu problemler bölüme ilişkin algıları ele almakta, öğrencilerin iş kaygılarını irdelemekte ve eğitim öğretim faaliyetlerine ilişkin değerlendirilmeler yapmaktadır. Aşağıdaki bölüm bu konulara ilişkin ayrıntılı bir inceleme sunmaktadır.

2.2. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümleri Üzerine Yapılan Araştırmalar

Bu alanda yapılan çalışmalar bölüme karşı algıları ölçen araştırmalar, gastronomi eğitimi inceleyen araştırmalar ve sektöre ilişkin deneyimleri yorumlayan çalışmalar olmak üzere üç sınıfta incelenmiştir.

Tablo 2. 1 Gastronomi ve mutfak sanatları üzerine yapılan çalışmalar

Araştırmanın Konusu	Araştırmanın Temel Vurgusu	Örnek Çalışmalar
Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümüne Karşı Algıları Ölçen Araştırmalar	Öğrencilerin bilgi düzeyi, bölümün sağladığı çeşitli iş imkânları ve bölümün tercih nedenleri	Ramakrishnana ve Macaveub (2019), Çılgınoğlu ve Güleç (2022), Arslanhan ve Özdemir Yaman (2020), İçigen ve Geçgin (2021), Kusluyan ve Kusluyan (2000), Kurnaz (2019), Özdemir vd. (2005)
Gastronomi Eğitimi İrdeleyen Araştırmalar	Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü müfredatı, akademik kadrolar, fiziksel altyapı eksiklikleri üzerine yapılan çalışmalar	Temizkan vd. (2024), Özdemir Yaman ve Bulduk (2019), Arslanhan ve Özdemir Yaman (2020), Öney (2016), Bakan vd. (2024), Eren ve Varel (2023), Girgin ve Demir (2023), Düzgün vd. (2022)
Profesyonel Mutfak Deneyimlerini İrdeleyen Araştırmalar	Sektörde çalışma şartları, staj deneyimleri, eğitim sektör uyumsuzlukları, diğer personellerin tutumları sonucunda mezunların sektörde devam etme ya da ayrılmalrı üzerine yapılan çalışmalar	Üst Can ve Solmaz (2021), Seyitoğlu (2019), Çöp (2020), Temizkan vd. (2019), Denk ve Koşan (2017), Akoğlu vd. (2017), Manshoor vd. (2022), Ko (2010), Walmsley vd. (2020), Oğan (2022)

2.2.1. Gastronomi ve mutfak sanatları bölümüne karşı algıları ölçen çalışmalar

Bu kapsamdaki araştırmalar gastronomi ve mutfak sanatları bölümünü tercih eden öğrencilerin bölüme ilişkin algılarını araştırmaktadır. Daha ayrıntılı olarak bölüme ilişkin bilgi düzeyleri ile bölümü tercih nedenleri bu araştırmalarda araştırılan iki temel konudur.

Araştırma bulguları öğrencilerin gastronomi ve mutfak sanatları bölümünün sunduğu çeşitli iş imkânlarının farkında olduklarını göstermektedir (Kurnaz, 2019; İçigen ve Geçgin, 2021; Çılgınoğlu ve Güleç, 2022). Mezunlar restoran ve otel mutfaklarında çalışabilir, menü geliştirme, menü planlama alanlarında sektörde bulunabilir. Gıda stilistliği, yemek yazarlığı, öğretmenlik ve akademisyenlik gibi farklı alanlarda kendilerine yer edinebilirler (Bakan vd., 2024).

Bu araştırmalara ek olarak bazı araştırma bulguları ise öğrencilerin iş imkânı fazlalığının bilincinde olmasının yanında bölümle alakalı yeterince bilgi sahibi olmadıklarını da göstermektedir (Ramakrishnana ve Macaveub, 2019; İçigen ve Geçgin, 2021; Çılgınoğlu ve Güleç, 2022). Bunun nedeni öğrencilerin ev mutfacı ve profesyonel mutfak ayrımını henüz yapamamaları olarak özetlenebilir. İçigen ve Geçgin (2021), öğrencilerin bölümü tercih ederken internet üzerinden araştırmalar yaptıklarını ve bölümle ilgili bilgilerinin yüzeysel olduğunu belirtir. Gastronomi eğitimini sadece aşçılıkla özdeşleştirdiklerini ifade ederler. Evde yemek yapmaya ilişkin yatkınlıklarının bu bölümü tercihlerinde etkili olduğu görülür (Çılgınoğlu ve Güleç, 2022). Öte yandan Ramakrishnana ve Macaveub (2019), öğrencilerin seyahat etmek, etkinliklere katılmak, havayollarında çalışmak gibi çeşitli isteklerle bölümü tercih ettiğini belirtir.

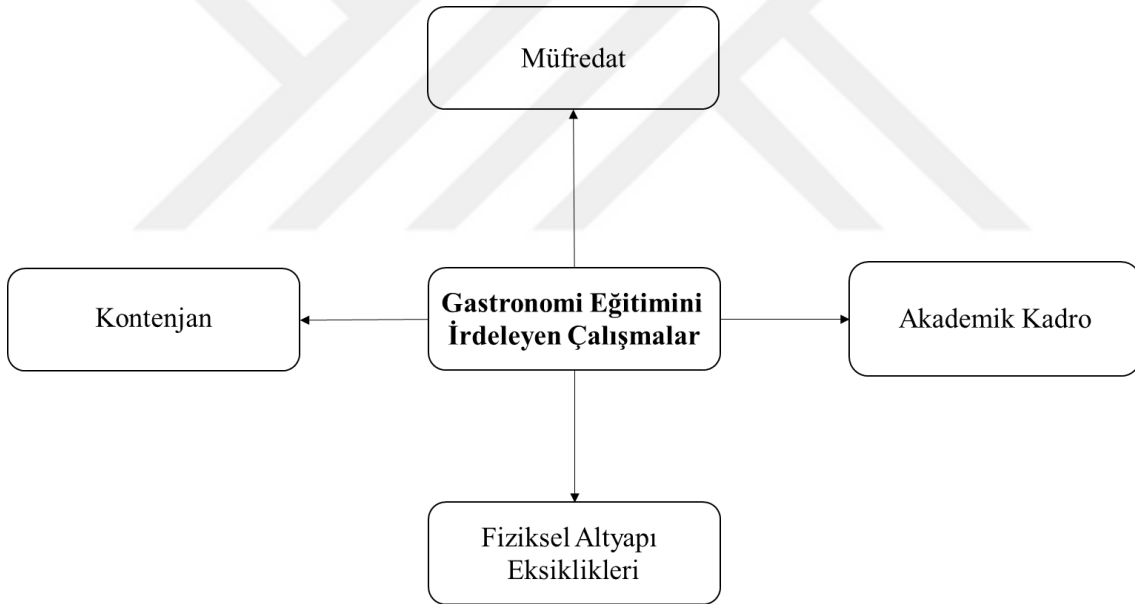
Bu araştırmalar kısaca öğrencilerin bölümün sunduğu iş zenginliğinin farkında olduklarını ancak bölüm tercihlerinde yüzeysel araştırmalar yaptıklarından dolayı profesyonel mutfak operasyonlarından bihaber olduklarını da göstermektedir (Varol ve Seçim 2022). Eksik bilgiyle yapılan bu tercihler de öğrencilerin eğitimlerine ve mesleklerine yönelik memnuniyet düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir (Arslanhan, 2019).

2.2.2. Gastronomi eğitimini irdeleyen çalışmalar

Bu araştırmalar genellikle özel ve/veya devlet üniversitelerinin gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerinde verilen eğitimlere ilişkin değerlendirmeler yapmaktadır. Bu değerlendirmelerden ilki çok yeni bir bölüm olması nedeniyle gastronomi ve mutfak sanatlarının sınırlarının henüz çizilemediğini vurgulamaktadır (Öney 2016). Bu kapsamdaki çalışmalar bölümün çok disiplinli yapısından dolayı müfredatın karmaşık olduğunu göstermektedir. Demir ve Seyhan (2024) bu bağlamda bazı üniversitelerde beslenme ve diyetetik, mikrobiyoloji gibi fen bilimleri alanına ait dersler bulunurken, bazı üniversitelerde sanat tarihi, yemek antropolojisi gibi

derslere yer verildiğini ifade eder. Sektörel becerilerin kazanılmasına yönelik servis yönetimi, mutfak uygulamaları gibi derslerin de uygulama saatleri açısından farklılık gösterdiğine değinerek bu karmaşık yapıyı özetlemektedir.

Müfredat ilişkin eleştiriler sadece bölümün çok disiplinli yapısından da kaynaklanmamaktadır. Bazı araştırmalar bölümlerin ders içeriklerinin akademisyenlerin yetkinliklerine göre tasarlandığını göstermektedir (Arsalanhan ve Özdemir Yaman, 2020; Girgin ve Demir, 2023 Bakan vd., 2024; Temizkan vd., 2024). Bölüm kadrolarında yer alan akademisyenlerin turizm, konaklama işletmeciliği, gıda mühendisliği, beslenme ve diyetetik, veterinerlik gibi alanlardan mezun oldukları görülür (Demirci vd., 2020; Semint ve Özbay 2021; Temizkan vd., 2024). Semint ve Özbay (2021) ve bu alanlar arasında gastronomi mezunu akademisyenlerinin oranının çok az olduğunu (%14) ifade ederek bu durumun özellikle uygulama derslerinin niteliğini olumsuz yönde etkileyebileceğini belirtirler. Dahası bu çok disiplinli kadro yapısı gastronomi alanında yapılması planlanan bilimsel araştırmaların sayısının da yetersiz kalmasına neden olmaktadır (Albayrak 2022).



Şekil 2. 1. Gastronomi eğitimi irdeleyen çalışmalarda öne çıkan konular

Gastronomi eğitiminde incelenen konulardan bir başkası da derslerin işlenişidir. Özellikle uygulama derslerindeki aksaklıklar bu araştırmaların odak noktasını oluşturmaktadır. Bu araştırmalarda vurgulanan konulardan ilki uygulama mutfakları ile derslerde kullanılacak ekipman eksiklerinin olduğudur (Düzgün vd., 2017). Öğrencileri profesyonel mutfaklara hazırlamak hedefiyle çıkılan yolda profesyonel mutfaklarda bulunan ekipmanların yetersiz olması ve hatta bazılarının hiç olmaması öğrencilerin uygulama alanında yetersiz kalmalarına sebep olan etkenler olarak tanımlanır (Altunöz Sürücü vd., 2017). Nitekim Sarıoğlu (2014) da

gastronomi eğitimine niceliksel ve niteliksel yatırım yapılmamasının gastronomi eğitiminin önündeki engellerden biri olduğunu ifade etmektedir.

Yukarıda sayılan tüm bu fiziksel ve müfredata dayalı eksikliklerden akademisyenlerin de hoşnut olmadıkları ve düzeltilmesi yönünde bir görüşe sahip oldukları da bilinmektedir (Cankül, 2019). Okumuş (2021) tarafından gastronomi ve mutfak sanatları konusundaki yayınları inceleyerek sentezleyen araştırma bulguları akademik literatürün çoğunlukla eğitim müfredatı, fiziksel unsurların geliştirilmesi, şeflerin rol ve becerilerinin yeniden gözden geçirilmesi, eğitimi ve kalite düzeylerinin artırılması gibi konuların gastronomi eğitiminde dikkat çektiğine ifade etmektedir. Kısaca gastronomi eğitimindeki sorunlar bu dört unsurdan oluşmaktadır.

2.2.3. Profesyonel mutfak deneyimlerini irdeleyen çalışmalar

Bu çalışmalar en genel hatlarıyla öğrencilerin staj deneyimlerine ve mezunların profesyonel mutfaklarda yaşadıkları çalışma koşulları, eğitim – sektör uyumsuzlukları, çalışan ilişkileri ile ilgili konulara ağırlık vermektedir.

2.2.3.1. Staj deneyimleri

Staj, öğrencilerin belli bir zaman aralığında eğitim aldıkları alanda iş deneyimi elde ettikleri süredir. Bu süre zarfında öğrenciler okulda öğrendikleri teorik bilgileri sektörde pratiğe dökme fırsatı bulur (Akın, 2018; Seyitoğlu, 2019; Pekerşen ve Sırıklı, 2023). Gastronomi ve mutfak sanatları bölümünde staj zorunluluğu üniversitelere göre farklılık gösterebilir. Bazı üniversitelerde zorunlu staj yokken bazı üniversitelerde 30-90 gün arasında staj bulunur (Pekerşen ve Sırıklı, 2023). Öğrencilerin stajda elde ettikleri deneyimlerin sektöre karşı bakış açılarını etkiledikleri görülür (Seyitoğlu, 2019; Temizkan vd., 2019; Üst Can ve Solmaz, 2021).

Bazı çalışmalar staj deneyimlerinin olumlu yönlerine vurgu yaparlar. Seyitoğlu (2019), öğrencilerin eğitim süresince elde ettiği staj deneyimleri sonucunda bölümün kendilerine uygun olup olmadığına karar verme fırsatı bulduklarını belirtir. Staj süresince öğrenciler sektör kültürünü gözlemler, sosyal çevre kazanır ve iletişim yeteneklerini güçlendirir. Ayrıca staj süresi boyunca yaptığı işlerde takdir edilen ve olumlu geribildirim alan öğrencilerin kariyerlerini mutfakta devam ettirme niyetinde olduğu da bilinmektedir (Mashuri vd. 2020).

Bu olumlu yanlara rağmen stajların olumsuz yanları da bulunur. Stajyerlerin mutfak hiyerarşisinde en alt sırada bulunduklarından tüm personelin verdiği işlerden sorumlu olmaları ve bu nedenle iş yüklerinin çok fazla olması, ast üst ilişkisinde kaba davranışlara maruz kalmaları ve düşük maaş almaları gibi nedenler staj deneyiminin olumsuz yanları olarak bilinmektedir (Seyitoğlu 2019).

2.2.3.2. Profesyonel mutfakların doğası

Öğrencilerin mezuniyet sonrasında profesyonel mutfaktaki çalışmalarını ele alan pek çok araştırma çalışma koşullarının zorluğuna işaret etmektedir. Uzun çalışma saatleri, resmi tatiller ve özel günlerde çalışmak ve bu nedenle sosyal yaşam dengesini kuramamak bu alanla ilişkili ilk şikayetlerdendir (Walmsley vd., 2020; Uslu vd., 2024).

Buna ilaveten profesyonel mutfaklar otoritenin net bir şekilde görüldüğü alanlar olarak bilinir. Bu hiyerarşik yapının yıpratıcı bir yanı olduğu kabul gören bir gerçektir (Pekerşen ve Sırıklı, 2023). Bu hiyerarşik yapının yanında çalışanlar arası yaşanan iletişim sorunları ve çatışmalar da sıkça görülen bir durumdur. Gastronomi mezunlarının çoğu, teorik bilgi birikimine sahip olmalarına rağmen uygulama noktasında yeterli deneyimi edinmeden sektöre atılmaktadır. Bu durum, saha tecrübesine dayalı çalışanlarla aralarında çeşitli iletişim problemlerine yol açabilmektedir (Bakan, 2024). Özellikle yeni mezunlar, sahip oldukları akademik unvan ve teorik donanımın, sektörde kendilerine saygı ve otorite kazandıracağını düşünmektedir. Ancak, özellikle mutfak hiyerarşisinde alaylı olarak tabir edilen deneyimli personel tarafından bu kimliğin yeterli görülmemesi, mezun bireylerin yetersiz olarak algılanmasına, çatışmaların çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum, iş yerlerinde alaylı-mektepli ikilemini doğurmakta ve iki grup arasında hiyerarşik, iletişimsel ve kültürel çatışmalar yaşanmasına zemin hazırlamaktadır (Uslu vd., 2024). Her ne kadar alaylı şefler için okullu şeflerle çalışmak bazı çatışmalara neden olan olumsuz bir durum olarak görülsede profesyonel mutfaklarda çalışırken daha sonra gastronomi eğitimi alan şefler üzerinde yürütülen bir araştırma bulguları, şeflerin gastronomi eğitimlerini profesyonelliğin önemli bir parçası olarak kabul etmeye başladıklarını da göstermektedir (McConnell, 2024). Diğer bir ifadeyle eğitim, şeflerin mutfakta birbirlerini daha iyi anlamasının ortak bir dilidir.

Mezunların nispeten düşük maaşlarla çalışma hayatına atılmaları da bir diğer olumsuz koşuldur (Ramakrishnana ve Macaveub, 2019). Ağır çalışma koşullarının yanında düşük ücret de profesyonel mutfağın kanıksanan yanlarından biri olarak tanımlanmaktadır.

Profesyonel mutfaklar erkek egemen alanlardır. Sektöre adımını atan kadınlar bu yönden geride başlar (Bayar ve Çekiç, 2024). Kadınların gece çalışma saatlerinde çalışmak istememesi ya da ağır işleri yapamayacakları düşüncesiyle kadınlar profesyonel mutfaklarda işe alınırken tekrar tekrar düşünülür (Dağışan, 2021). İşe alınan kadınlara ise ön yargıyla yaklaşıldığı, kendini ispat etmesinin erkek çalışanlara göre daha zor olduğu bilinir (Bayar ve Çekiç, 2024). Terfi konusunda erkeklere oranla daha fazla engelle karşılaştıkları görülür (Milli ve Çalışkan, 2025). Profesyonel mutfaklarda kadın olmak bu gibi nedenlerden dolayı özellikle son yıllarda üzerinde sıklıkla durulan bir konu olagelmıştır. Andilolo ve Ranteallo'ya (2016) göre bu durum mutfağın

patriarkal yapısından kaynaklanmakta ve özellikle televizyon şovları erkeklerin profesyonel mutfaklardaki yerini yeniden inşa etmektedir. Mutfağın erkek egemen yapısı, mutfaktaki beceri ve yeteneklere göre şekillenen toplumsal cinsiyet algıları ve iş yaşam dengesini kurma konusundaki sıkıntılar kadınların profesyonel mutfakta kendilerine yer edinmenin dikkat çeken konularıdır (Haddaji vd., 2017).

2.2.3.3. Eğitim - sektör uyumsuzluğu

Gastronomi bölümü müfredatlarında yer alan mutfak temelli dersler incelendiğinde; dünya mutfakları, Türk mutfacı, pastacılık, çikolata yapımı, temel yemek pişirme teknikleri, moleküler gastronomi ve menü planlama gibi derslerin öne çıktığı görülmektedir. Öte yandan, turizm ve yeme-içme sektörü; misafir memnuniyetinin ön planda tutulması, rekabetin artması ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle sürekli bir değişim ve dönüşüm içerisinde (Akmeşe, 2024). Bu değişim; yapay zekâ destekli menü planlamaları, üç boyutlu (3D) yazıcılarla üretilen yiyecekler, ketojenik, vegan ve pesketaryen gibi farklı beslenme tercihlerine uygun ürünlerin sunulması ve çeşitli moleküler gastronomi uygulamalarının yaygınlaşması şeklinde kendini göstermektedir. Bu noktada, gastronomi eğitimi veren yükseköğretim kurumlarının, sektörün bu dinamik yapısına uyum sağlama konusunda zaman zaman gecikmeler yaşadığı görülmektedir. Bu durum, eğitim içeriği ile sektör beklentileri arasında belli ölçüde bir uyumsuzluğa neden olabilmektedir. Üniversitelerin mevcut müfredatları incelendiğinde, uygulamalı derslerden ziyade teorik içeriklere ağırlık verildiği ve sektörün ihtiyaç duyduğu pratik yetkinliklerin arka planda kaldığı anlaşılmaktadır (Arslanhan, 2019).

Nitekim gastronomi bölümü mezunlarının sektöre girişte daha üst düzey pozisyonlarda işe başlama yönünde beklenti içerisinde oldukları, ancak mevcut bilgi ve becerilerinin sektörün gereksinimlerini karşılamada yetersiz kalması nedeniyle bu beklentilerin gerçekçi olmadığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, mezunlar ile sektör arasında bir beklenti uyumsuzluğu oluşmaktadır (Ünüvar, 2020; Milli ve Çalışkan, 2025).

2.3. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Mezunlarını Meslekten Soğutan Etmenler

Pek çok araştırma yukarıda bahsi geçen eğitim, staj deneyimleri ve işin doğasına ilişkin nedenlerin mezunları meslekten soğuttuğuna dair çeşitli çıkarımlar sunmaktadır. Söz gelimi eğitimde yaşanan sorunların mezunların sektörde kabul durumlarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir. Örneğin; mezunların üniversite eğitimi sürecinde kazandıkları gastronomi kimliği sektörde çoğu zaman yeterince kabul görmemekte, bu da bireylerin kendilerini değersiz hissetmelerine ve mesleki kimlik bunalımı yaşamalarına neden olmaktadır (Bakan vd., 2024).

Buna ilaveten özellikle stajlarında yaşadıkları olumsuz deneyimler (stresle başa çıkamama, yoğun iş temposu, üstlerin baskısı, takdir edilmeme) meslekten soğutan diğer etkenler

olarak görülmektedir (Pekerşen ve Sırıklı, 2023). Zorbalık da bu faktörlerden biridir (Yentür, 2025).

Genellikle asgari ücret veya asgari ücretin biraz üzerinde bir maaşla mesleklerine adım atmaları gençleri hayal kırıklığına uğratmaktadır. Gençlerin mesleği tercih ederken “şef” olmayı hayal ettikleri ancak düşük maaşlarla sektöre başlamaları beklentileri ile gerçeğin uyuşmamasına neden olmaktadır (Ramakrishnana ve Macaveub, 2019).

Tablo 2. 2. Gastronomi ve mutfak sanatları mezunlarını meslekten soğutan etmenler

Araştırmalarda Öne Çıkan Konular
Stresle başa çıkamama
Yoğun iş temposu
Üstlerin baskısı
Takdir edilmeme
Zorbalık
Üniversite mezunu olmanın önemsizleştirilmesi
Düşük maaş

Bu kapsamda da mezunlar araştırmanın birinci bölümünde belirtildiği üzere iş değiştirmekte ya da kariyerlerini tamamen farklı bir alana kaydırabilmektedir. Söz konusu araştırmalar gastronomi eğitimlerinin eksik yanları, olumsuz staj deneyimleri ve mesleğin doğası konusunda çok değerli bulgular sunsa da mezunların bu nedenle iş değiştirebileceklerine ilişkin çıkarımlarla yetinmektedir (Akoğlu vd., 2017; Temizkan vd., 2019; Moonshoor vd., 2022). Ayrıca bu bahsedilenler sadece yeni mezunların sorunları değildir. İnsanlar uzun süre çalıştıkları ve kariyerlerini inşa ettikleri bu alanı belli bir konuma geldiklerinde de bırakabilmektedir. Bu nedenle aşağıda şeflerin kariyer seçimleri üzerine yapılan çalışmalar incelenmektedir.

2.4. Şeflerin Kariyerleri Üzerine Yapılan Çalışmalar

Şeflerin kariyer gelişimleri üzerine yapılan araştırmalar farklı temalar altında sınıflandırılabilir. Bu çalışmaların büyük kısmı çoğunlukla kadın şefleri konu almaktadır ve temel olarak kadın şeflerin kariyer inşasında erkek şeflere göre dezavantajlı oldukları konusu irdelenmektedir (Bartholomew, 1996; Albors-Garrigos vd., 2020). Buna göre kadınların erkeklere nazaran sınırlı kariyer seçeneklerine sahip olmaları, aile iş dengesinin kurulamaması, gebelik nedeniyle yaşanan sorunlar, cinsiyet ayrımcılığı yaşamaları, (De Silva ve Thulemark, 2022), tükenmişlik ve cinsel taciz (Md Mubin vd., 2021) ve profesyonel mutfaklarda eril kültürün hakim olmasını başlıca sorunlar olarak özetlemektedir (Haddaji vd., 2018).

Literatürde kadınlardan bağımsız biçimde şeflerin yaşadığı genel sorunlara odaklanan araştırmalara da rastlanır. Profesyonel mutfaklarda çalışmak tüm mutfak profesyonelleri için ağır bir durum olarak betimlenir (Haddaji vd., 2018). Bu çalışmalar şeflere mutfak dışında ilgisiz görevlerin verilmesi, düşük maaş ve izin günleri konusunda sorun yaşamaları (Chuang vd., 2008), zorbalığa maruz kalmaları (Roh vd., 2023) gibi örnekler sunarlar. Bu gibi etkenler de şefler üzerinde iş stresi yaratarak onları tüketebilir (Kang vd., 2010). Bu durumda da şefler önce iş değiştirebilir sonrasında da kariyerlerini bırakma noktasına gelebilirler. Ya da farklı bir ifadeyle şeflerin işlerine yönelik olumlu tutumları kariyerlerini sürdürmelerinin önemli bir değişkeni olabilir (Ko, 2012).

Bu gibi kariyer sorunları sadece şeflerin kendileri tarafından da dile getirilmemektedir. Pek çok paydaş bu konuda şeflerin kariyer sorunlarının beceri eksikliği ve üretkenlik sorunları gibi problemlere yol açabileceğini bunun da şef kıtlığı olarak tabir edilen bir duruma evrilebileceğini işaret etmektedir (Marinakou ve Giousmpasoglou, 2020). Daha açık bir ifadeyle bu durum bireysel bir kariyer sorunu olmanın yanında sektörün genelini de ilgilendiren bir konu olmaya başlamıştır.

İster sadece kadın şefler ister tüm şeflerin genelinde profesyonel mutfaklar oldukça stresli çalışma alanları olarak bilinir. Bu nedenle bu alanda kariyerlerini sürdürmek isteyenler için çeşitli öneriler sunulur. Bu öneriler aşağıdaki tabloda kısaca özetlenmektedir.

Tablo 2. 3. Şeflerin kariyer başarısını etkileyen etmenler

Araştırmalarda Konular	Öne Çıkan	Bartholomew (1996)	(Chuang vd. 2008)	Robinson ve Beesley	Haddaji vd. (2018)	Albors- Garrigos vd.	Albors- Garrigos vd.	Bressan vd. (2023)
Güncel ihtiyaçlarla donatılmış eğitim müfredatı								✓
Doğru mentörlük		✓	✓		✓	✓	✓	✓
Değişen mutfak trendleri konusunda gelişime açık olma								✓
Zorluklarla yüzleşme bilgisi								✓
Aileden soyut bir sosyal yaşam		✓						
Kendini gerçekleştirme fırsatına sahip olma			✓	✓		✓		
Meydan okuma ve öğrenme fırsatına sahip olma			✓	✓			✓	

Şeflerin kariyer başarısını etkileyen konulardan ilki doğru mentörlük olarak adlandırılmaktadır. Buna göre mutfakta kariyer basamaklarını başarılı bir şekilde geçmek için birlikte çalıştığı üstlerin doğru bir biçimde yönlendirmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Bartholomew 1996; Chuang vd. 2008; Robinson ve Beesley 2010; Haddaji vd. 2018; Albors-Garrigos vd. 2020; Albors-Garrigos vd. 2021; Bressan vd. 2023).

Bunun yanında şeflere kendini gerçekleştirme fırsatı sunmak (Chuang vd. 2008; Robinson ve Beesley 2010; Albors-Garrigos vd. 2020) ve onlara meydan okuma ve öğrenme fırsatı vermek de başarılı kariyerin öncülleri olarak kabul edilmektedir (Chuang vd. 2008; Robinson ve Beesley 2010; Albors-Garrigos vd. 2021).

Ayrıca değişen mutfak trendleri konusunda gelişime açık olma, zorluklarla yüzleşme bilgisi ve güncel ihtiyaçlarla donatılmış eğitim müfredatı ile eğitim görme de kariyer başarısında etkili konular olarak görülmektedir (Bressan vd., 2023). Buna ilaveten her ne kadar oldukça radikal bir öneri olsa da aileden soyut sosyal bir yaşam da mutfakta başarılı bir kariyere sahip olmayı etkileyen bir unsurdur (Bartholomew, 1996).

Bu bölümde yer alan tüm araştırmalar sentezlendiğinde profesyonel mutfaklara ve bu mutfaklardaki kariyer inşası üzerine çok çeşitli çıkarımlarda bulunulabilir. Bu çıkarımlardan ilki bazı araştırmaların şefleri profesyonel mutfaka hazırlayan yükseköğretim programlarını seçmelerinde bölüme ilişkin algılara odaklanılmasıdır. Buna ilaveten birtakım araştırmalar ise gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi öğrencilerin deneyimleri bağlamında irdelerler. Bu kapsamda müfredatı, akademik kadrolara, sınıf ve ders kontenjanlarına ve fiziksel eksikliklere odaklanırlar. Bazı araştırmalar ise öğrencilerin staj deneyimlerini incelerken profesyonel mutfakların doğasına ilişkin çeşitli açıklamalar sunarlar. Bu araştırmalar sadece bununla da bitmez şeflerin profesyonel mutfaktaki kariyer gelişimleri cinsiyet farklılıkları, işin nitelikleri ve çalışan ilişkileri gibi boyutlarla incelenir. Başarılı bir kariyer için gerekenler özetlenmeye çalışılır.

2.5. Okullu Şef Kavramı

“Okullu şef” kavramı, gastronomi ve mutfak sanatları lisans programlarından mezun, yalnızca uygulamalı mutfak bilgisiyle değil, aynı zamanda teorik altyapı ve yönetsel donanımla da yetişmiş bireyleri tanımlamak amacıyla çalışmada kullanılmıştır. Bu programdan mezun bireylerin, temel düzeyde farklı dünya mutfaklarına hâkim olmalarının yanı sıra, içecek bilgisi, mutfak yönetimi ve işletmecilik gibi alanlarda da bilgi sahibi olmaları beklenmektedir.

Gastronomi eğitimi sürecinde öğrenciler; profesyonel mutfaklarda maliyet analizi yapma, ürünlerin girdi-çıktı kontrolünü sağlama, porsiyon kontrolü yoluyla maliyet optimizasyonu gerçekleştirme ve israfı önleme gibi konularda yetkinlik kazanması hedeflenir. Bununla birlikte,

standart reçete oluşturma, menü geliştirme süreçlerini planlayıp yürütebilme becerisi de programın bir parçasıdır (Demir ve Seyhan, 2024). Bu bağlamda, dört yıllık gastronomi ve mutfak sanatları lisans eğitimi, bireylere hem akademik hem yönetsel hem de işletmecilik alanlarında kapsamlı bir donanım kazandırmaktadır (zdem. Söz konusu eğitim süreci, "Nasıl yapılır?", "Nasıl geliştirilir?" ve "Nasıl yönetilir?" sorularına yanıt arayan çok yönlü bir yaklaşımı temel almaktadır. Bu çalışmada da bu niteliklere sahip mezunlar, “okullu şef” olarak tanımlanmış ve araştırma kapsamına bu şekilde dahil edilmiştir.

Öte yandan, iki yıllık aşçılık ön lisans programları, daha çok sektöre hızlı biçimde adapte olabilecek uygulayıcı personel yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu programlarda sunulan eğitim, büyük ölçüde "Nasıl yapılır?" sorusuna odaklanmakta; temel düzeyde mutfak becerilerinin kazandırılması ve uygulama temelli yeterliliklerin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu doğrultuda, söz konusu çalışmada yalnızca gastronomi ve mutfak sanatları lisans mezunları “okullu şef” olarak değerlendirilmiş, iki yıllık ön lisans programı mezunları ise bu kapsam dışında bırakılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OKULLU ŞEFLERİ PROFESYONEL MUTFAKLARDAN UZAKLAŞTIRAN ETMENLER ÜZERİNE BİR ANLATI ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma okullu şefleri profesyonel mutfaklardan alıkoyan etmenleri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bunun çeşitli gerekçeleri bulunmaktadır. Ülkemizde son yirmi yıldır üniversite düzeyinde gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminin çok hızlı bir şekilde gelişim gösterdiği düşünüldüğünde, bu gelişime nazaran belirli sorunların aşikâr olduğu yadsınamaz bir durumdur.

Bu sorunlardan ilkini bu çalışmanın ikinci bölümünde de açıkça belirtilen üniversite düzeyindeki gastronomi ve mutfak sanatları eğitimine ilişkin konular oluşturmaktadır. Sözelimi bazı araştırmalar, gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin bölüme ilişkin algıları ve söz konusu bölümü neden tercih ettikleri üzerinde durmaktadır (Ramakrishnana ve Macaveub, 2019; Çılgınoğlu ve Güleç, 2022). Bazı araştırmalar ise öğrencilerin üniversite eğitimlerine odaklanarak, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimlerine ilişkin eksiklikleri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Temizkan vd., 2024; Eren ve Varel, 2023). Çeşitli araştırmalar bu eğitimin bir parçası olan staj deneyimlerini irdelemektedir (Seyitoğlu, 2019; Çöp, 2020). Eğitim sonrası mesleki deneyimlerin irdelendiği çeşitli araştırmalarda da profesyonel mutfağın doğası cinsiyet farklılıkları, çalışma koşulları, insan ilişkileri gibi bağlamlar ele alınmaktadır (Manshoor vd., 2022; Ko 2010; Walmsley vd., 2020).

Bu çalışmaların her biri inceledikleri konular özelinde oldukça değerli bilgiler sunsalar da bu çalışmalardan sadece küçük bir kısmı (Pekerşen ve Sırıklı, 2023; Bakan vd. 2024; Yentür, 2025), bir durum incelemesi dışında öğrencileri profesyonel mutfaklardan soğutabilecek ve onları eğitim aldıkları alandan uzaklaştırabilecek etmenlerin de olabileceğine vurgu yapmaktadır. Aslında bu çalışmaların birçoğunda söylenmek istenen şey, öğrenciler bölüme ilişkin düşük bilgi düzeyine ve algıya sahip olduklarında bu bölümle alakalı bir alanda kariyerlerini inşa etmezler düşüncesidir. Aynı şekilde üniversite eğitimleri istenen ölçütleri karşılamaz, staj deneyimleri yeterince verimli geçmezse benzer durumlar yaşanabilir.

Profesyonel mutfakları inceleyen pek çok çalışmada kariyer inşasına yönelik sorunların daha net bir şekilde sunulduğu görülür. Mutfakta kadın olmak, ağır iş koşulları ve çalışanlar arası çatışmalar kariyer gelişimi ve/veya kariyerin noktalanmasının önemli öncülleri olarak sunulur (Bartholomew, 1996; Albors-Garrigos vd., 2020; De Silva ve Thulemark, 2022). Başarılı bir kariyer için yapılması gerekenler de özetlenir.

Bu tez çalışması, literatürde yer alan önceki araştırmalardan farklı olarak bazı özgün yönler ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu özgünlüklerden ilki, kariyer inşasının oldukça uzun ve çok boyutlu bir süreç olduğuna ilişkin yaklaşımdır (Amissah, 2020). Tezin ilk bölümünde de vurgulandığı üzere, “İnsanlar kariyerlerini nasıl oluşturur?” sorusu birçok kuramsal çerçevede ele alınmış; bazı teoriler bu süreci çocuklukla ilişkilendirirken, bazıları rol modellerin etkisini vurgulamış, diğerleri ise çeşitli bireysel ve çevresel faktörlerin etkisiyle şekillenen uzun soluklu bir süreç olarak değerlendirmiştir.

Bu doğrultuda, araştırmanın odaklandığı “okullu şeflerin profesyonel mutfaktan kopuşu” olgusu da yalnızca gastronomi bölümüne ilişkin algılar, üniversite eğitimi, staj deneyimleri ya da profesyonel mutfakta yaşanan sorunlarla sınırlı biçimde açıklanamayacak kadar karmaşık ve çok katmanlı bir yapıya sahiptir. Bir kariyerin nasıl sonlandığını anlayabilmek için, öncelikle bu kariyerin nasıl başladığının da incelenmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda, çalışmada kariyer seçimi süreci kuramsal yaklaşımlar doğrultusunda değerlendirilmiş ve söz konusu sürecin bireyin çocukluk dönemlerine kadar uzanabildiği görülmüştür. Psikodinamik yaklaşımlar temel alınarak hazırlanan görüşme soruları ile katılımcıların çocukluk döneminde hayalini kurdukları mesleklerin öğrenilmesi amaçlanmıştır. Psikodinamik kuramlara göre, bireylerin kariyer tercihleri üzerinde yalnızca aile ve sosyal çevre değil, aynı zamanda çocukluk dönemlerinde kurulan hayaller, bu hayallere yönelik doyum düzeyi ve yaşanan hayal kırıklıkları da önemli ölçüde etkili olmaktadır (Özdemir, 2018; Demircioğlu vd., 2023).

Bu nedenle bu araştırma literatürdeki çalışmalar gibi gastronomi ve mutfak sanatlarına ilişkin algıları, eğitime, staja ve profesyonel mutfaka ilişkin deneyimleri tek tek değil bir bütün halinde incelemektedir. Dahası bölümü tercih etmeden önceki kariyer hedeflerine ilişkin bulgular toplamayı da amaçlamaktadır. Bu bağlamda literatürde kariyer konusunu inceleyen araştırmaların yaptığı gibi bir parçaya değil bütüncül bir bakış açısına odaklanmayı tercih etmiştir. Daha açık bir ifadeyle profesyonel mutfak kariyerine nokta koyan okullu şeflerin bu kariyere başlamadan önceki ve kariyerlerini noktaladıktan sonraki deneyimleriyle de ilgilenmektedir.

Bunun yanı sıra öncül çalışmaların bir kısmı bu konuyu nicel bir araştırma deseniyle ve belirli boyutlarla sınırlandırarak (Cankül, 2019) anlamlandırmaktadır. Ancak böyle bir araştırma sorusu pek çok farklı boyutun bir arada değerlendirildiği, daha yoğun bulgular hedefleyen, keşifsel bir desen gerektirmektedir. Bu nedenle bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan anlatı araştırması tercih edilmiştir.

Bu araştırma aynı zamanda sadece teorik eksikleri tamamlama saikiyle de hareket etmemektedir. Yukarıda belirtilen kavramsal ve metodolojik eksikleri giderme amacının yanında pratik amaçlara da hizmet etmektedir. Profesyonel mutfaklar, yüksek çalışan devrinin önemli sorunlar yarattığı alanlardan biridir (Yentür, 2025). Bu alanda eğitim alan öğrencilerin yiyecek ve içecek sektöründe eğitilmiş ve nitelikli eleman olarak yer alması istenir (Özdemir Yaman ve Bulduk, 2019). Gastronomi ve mutfak sanatları programlarının sayısının artmasına rağmen sektör hala aşçılık yeteneklerini yiyecek içecek işletmeciliği sektöründe tutma konusunda sorunlar yaşamaktadır (Mahsuri vd., 2020). Bir araştırma bulguları Vietnamlı şeflerin ¼'ünün yakın zamanda bu meslekten ayrılacaklarını ifade etmektedir (Bressan vd., 2023). Avustralya'da da benzer bir durumdan söz edilir. Kalifiye şeflerin sektördeki sayısının yetersiz (Robinson vd., 2014) ve okullu şeflerin aşçılık mesleğine ilgi duysa da yeni mezunların bu mesleğe devam etme oranının çok düşük olduğu bilinmektedir (Casey 2003; Robinson ve Beesley, 2010). Bu açıdan bu tez çalışması ile uygulamaya dönük bu sorunun da anlaşılması beklenmektedir.

Bu noktada bir kavram karmaşasına mahal vermemek adına okullu şef kavramını neden kullandığımızı da açıklamak isteriz. Bilindiği üzere gastronomi ve mutfak sanatları bölümleri sadece mutfakta değil yiyecek içecek işletmeciliği vb. alanlarda çalışan mezunlar da vermektedir. Ancak gastronomi denildiğinde akla büyük oranda mutfak ve şef kavramları gelmektedir. Çünkü gastronomi ve mutfak sanatları bölümünün çağrıştırdığı temel iş alanı profesyonel mutfaklardır (Varol ve Seçim, 2022; Kasaroğlu vd., 2024). Bu durum bölüm müfredatları incelendiğinde daha net olarak anlaşılabilir.

Bu araştırma bölümle yeni tanışan ve henüz bölüm ya da profesyonel mutfak konusunda sınırlı birikime sahip öğrenciler üzerinde değil, bölümden mezun olmuş aynı zamanda profesyonel iş deneyimine sahip okullu şefler üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu çalışma son yıllarda sıkça bahsedilen “üniversiteli işsizliği” kavramından da farklıdır. Bu kavram üniversiteden mezun olup mezun olduğu alanda işsiz kalmayla alakalıdır (Kaya Erdoğan ,2021). Bu bağlamda okullu şefler sektörde iş bulamadıkları için değil farklı nedenlerle profesyonel mutfaklardan uzaklaştıkları için üniversiteli işsizlerden farklılaşmaktadır. Literatürde de belirtildiği üzere, bu bölüm ülkemizdeki en yüksek istihdam oranına sahip bölümlerden biridir. Bu çalışma oldukça yüksek iş bulma oranına rağmen okullu şefleri profesyonel mutfaklardan uzaklaştıran etmenlere odaklanmaktadır. Bu araştırma yukarıda ayrıntılı bir şekilde belirtilen kavramsal, yöntemsel ve uygulamaya yönelik ihtiyaçlardan dolayı kurgulanmıştır.

3.2. Araştırma Yöntemi

“Okullu şefleri profesyonel mutfaklardan uzaklaştıran etmenler nelerdir?” araştırmanın ana sorusudur. Bu soruya nitel araştırma yöntemlerinden anlatı araştırması yardımıyla yanıt aranmıştır. Anlatı araştırması, bireylerin yaşam deneyimlerini anlamak amacıyla, onların kendi anlatıları üzerinden ilerleyen bir yaklaşımdır. Anlatılar, bireyin deneyimlerinden doğan ve belirli bir bağlam içinde şekillenen ifade biçimleridir. Bu anlatıların bir araya gelmesiyle hikâyeler oluşur. Her hikâye ise başı, ortası ve sonu olan yapısal bir bütünlük taşır. Deneyimler, bu hikâyeler aracılığıyla betimlenir ve anlam kazanır. Dolayısıyla, anlatı araştırması bireylerin anlatılarına dayanarak onların hikâyelerini anlamayı bu hikâyeler üzerinden ise deneyimlerinin çok katmanlı yapısını ortaya koymayı amaçlar (Arsu ve Tekindal, 2021).

Bireyler olayları ve olguları kendi bakış açıları doğrultusunda anlamlandırdıkları için, kişisel deneyimlerin analiz edilmesi gereken durumlarda anlatı araştırması uygun bir yöntem olarak öne çıkar. Anlatı araştırmalarında, çoğu zaman gözle görünmeyen ya da kolayca fark edilmeyen anlam katmanları görünür kılınmaya çalışılır. Bu yaklaşım, bireysel deneyimleri derinlemesine incelemeye olanak tanır ve olayların ya da süreçlerin ardışık bir yapı içinde, neden sonuç ilişkileri doğrultusunda ele alınmasını sağlar. Böylece anlatıların içeriği sadece betimlenmekle kalmaz, aynı zamanda bu anlatıların oluştuğu bağlamlar da anlamlandırılarak bütüncül bir analiz sunulur (Albayrak, 2020).

Anlatı araştırmaları iş birliğine dayanır. Bu tip araştırmalar katılımcı ile araştırmacı arasındaki iletişimden doğan hikâyeleri kapsar. Bu hikâyeler katılımcıların araştırmacıya aktardığı bir kesit ya da belirli bir konuda birlikte inşa edilen bir anlatı olabilir. Anlatılarda okuyucuya bir mesaj aktarılacak istenir. Anlatı araştırmasının bir diğer önemli özelliği, katılımcıların deneyimlerine ilişkin verilerin görüşmeler yoluyla toplanması ve aktarılmasıdır. Bu yöntemde, bireylerin yaşam öyküleri ve kişisel anlatıları, yapılandırılmış ya da yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla derinlemesine incelenir. Böylece katılımcıların olaylara yükledikleri anlamlar ve deneyimlerinin bağlamsal yönleri doğrudan kendi ifadeleriyle ortaya konur. Görüşmeler, anlatıların oluşmasına ve bu anlatıların araştırmacı tarafından analiz edilmesine olanak tanıyan temel veri toplama tekniğidir. Anlatı araştırmaları katılımcılar tarafından kronolojik sıralı olarak aktarılır. Dönüm noktaları, yer ve zaman içerir (Clandinin, 2006).

Anlatı araştırmaları temelde iki farklı türde sınıflandırılabilir. İlk tür, araştırmacının kullandığı veri analiz stratejilerine dayanır. Veriler doğrudan anlatılardan ya da bireylerin oluşturduğu hikâyelerden elde edilir. Bu yaklaşımda bireylerin yaşantılarına ilişkin anlatıları çözümleme süreci ön plandadır. İkinci türde ise veriler, bireylerin gerçekleştirdiği eylemler ya

da yaşanan olaylar temelinde toplanır. Bu yaklaşım kapsamında sözlü tarih, hikâye anlatımı, günlük tutma, mektup yazımı, paylaşılan deneyimlerin alan notları, otoetnografik ve biyografik yazım ile görüşme gibi çeşitli alt türler yer almaktadır. Görüşme türünde, veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşmeler tercih edilir. Bu görüşmeler, kısa yanıtlar ve nicel verilerin yanı sıra, katılımcıların anlatılarını derinlemesine ortaya koymaya yönelik sorular da içermektedir (Riessman ve Qinnay, 2005).

Bu araştırmada, tercih edilen görüşme yöntemi aracılığıyla bireylerin yaşantılarına ilişkin deneyimlere yükledikleri anlamların anlaşılması hedeflenmiştir. Okullu şeflerin yaşamlarında belirleyici etkiler yaratan dönüm noktalarının ortaya konması amaçlanmıştır. Ayrıca sektörde çalışan pek çok kişinin farkında olduğu ancak şimdiye dek bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmamış olan sorunların, profesyonel mutfaktan kopmuş okullu şeflerin bakış açısıyla incelenebilmesi için görüşme yöntemi uygun bir araç olarak seçilmiştir. Bu sayede, söz konusu problemlerin bireysel deneyimler ve anlatılar üzerinden derinlemesine analiz edilmesi amaçlanmaktadır.

Tablo 3. 1. Anlatı araştırmasının aşamaları

Aşamalar	Açıklamalar
1- Araştırma Probleminin Anlatıya Uygun Olup Olmamasının Belirlenmesi	Okullu şefleri mutfaktan uzaklaştıran nedenler, katılımcıların bütüncül deneyimlerini anlamaya odaklandığından araştırma probleminin anlatı araştırmasına uygun olduğu söylenebilir.
2- Katılımcılardan hikâye toplama	Yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile kısa cevaplar (isim, cinsiyet gibi), sayısal veriler (deneyim süresi), anlatılara ulaşma. Veri kaynağı olarak görüşme transkriptleri oluşturma
3- Hikâyelerin bağlamı ile ilgili bilgi toplama	Görüşme sorularında kültürel bağlamsallık, somutlaştırılmış doğa, diğer insanların önemi, kişisel deneyimler gibi konulara dikkat etme.
4- Hikâye Kurma	Tarihsel süreklilik (Başlangıç, orta, son)
5- Hikâyeleri analiz etme	Metaforlar, semboller, olay örgüsü, nedensel bağlantı, yinelemeli hareket
6- Anlatı düzeltme	Boşlukları doldurma, çelişkiler, ikilemler ve farklılıkları keşfetme, hikâye ile veriyi uyumlu hale getirme
7- Anlamı Vurgulama	Metaforik zenginlikleri sürdürme, dönüm noktalarını vurgulama
8- Analiz	Pragmatik Analiz (Tema ve Kategoriler), Yapısal Analiz (Olay örgüsü ile sentezleme, yapılandırma) Diyalojik Analiz (Hikâyedeki karakterler, anlatıcı ve dinleyici arasındaki diyalog süreci)

(Kaynak: Uğur ve Tekindal'dan (2021) uyarlanmıştır.)

Tablo 3.1. anlatı araştırmasının aşamalarına yer vermektedir. Buna göre ilk aşama araştırma probleminin anlatıya uygun olup olmamasının belirlenmesini ifade etmektedir. Araştırma okullu şefleri profesyonel mutfaklardan uzaklaştıran nedenleri onların meslek seçimlerinden başlayıp eğitim öğretim, staj ve iş deneyimleri ile devam ettiğinden; sonrasındaysa mutfaktaki kırılma anları ve mevcut çalışma durumlarını incelediğinden bütüncül bir kurgu gerektirmektedir. Bu nedenle araştırma probleminin anlatı araştırmasına uygun olduğu söylenebilir.

Literatürden yararlanarak görüşme formu oluşturulmuştur. Taslak halde bulunan form kariyer seçimi, eğitim öğretim, staj ve iş deneyimleri ve profesyonel mutfaklarda yaşadıkları kırılma anları, metaforlar ve mevcut çalışma durumunu irdeleyen sorulardan oluşmaktadır. Söz konusu sorular birinci ve ikinci bölümde ayrıntılı biçimde irdelenen literatürden türemiştir. Sonrasında Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında uzman üç akademisyene gönderilerek uzman görüşü alınmıştır. Onlardan gelen görüşler doğrultusunda soru formu son şeklini almıştır. Söz konusu form Ek 4'te sunulmuştur.

Sonrasında görüşmelere başlayabilmek için gerekli etik kurul izinleri alınmıştır. 09.10.2024 tarihinde Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na gereken başvurular yapılmıştır. 22.11.2024 tarihinde görüşmelerin yapılabilmesi için gerekli onay verilmiştir. Ek 2'de kuruldan alınan onay yazısı görülebilir.

Etik kurul onayı beklenirken olası katılımcılar belirlenmeye başlanmıştır. Katılımcıların araştırmaya dahil edilebilmeleri için belirli şartlara sahip olmaları gerekmektedir. Bu şartlar aşağıda kısaca özetlenmektedir. Buna göre araştırma katılımcılarının;

- Ülkemizdeki devlet üniversiteleri ya da özel üniversitelerin 4 yıl süre ile eğitim veren Gastronomi ve Mutfak Sanatları ya da Yiyecek İçecek İşletmeciliği bölümlerinden birinden mezun olmaları gerekmektedir.
- Profesyonel mutfaklarda staj / işbaşı eğitim yapmış veya okul döneminde çalışmış aynı zamanda mezuniyet sonrası da en az 1 yıl iş deneyimi sahibi olması gerekmektedir.
- Katılımcıların görüşmelerin yapıldığı dönemde profesyonel mutfaklarda çalışmıyor olması ve profesyonel mutfaklara ilişkin bir kariyer hedefinin bulunmadığını belirtmesi gerekmektedir.

Bu şartlara sahip olası katılımcılar belirlenerek araştırmadan kısaca bahsedilmiş ve görüşme yapıp yapmak istemedikleri sorulmuştur. Görüşmeler tamamen gönüllülük esasına dayandığından görüşmeyi kabul eden katılımcılarla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İlk görüşme

30.12.2024 tarihinde, son görüşme ise 25.04.2025 tarihinde yapılmıştır. Görüşme katılımcılarına ilişkin bilgiler aşağıda Tablo 3.2.'de görülebilir.

Tablo 3. 2. Mezun oldukları üniversite türü bağlamında görüşme katılımcılarına ilişkin bilgiler

Mezun Olunan Üniversite Türü	Katılımcı Sayısı
Devlet Üniversitesi	16
Özel Üniversite	6
Toplam	22

Yaklaşık dört aylık süreçte 16'sı devlet, 6'sı da özel üniversitelerden mezun toplam 22 katılımcı ile görüşülmüştür. Katılımcılar yukarıda belirlenmiş olan ölçütlere uyan ve görüşmeyi kabul eden kişilerden, amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemleri birlikte kullanılarak seçilmiştir. Bunu yaparken olabildiğince farklı üniversitelerden mezun kişilerle görüşmek amaçlanmıştır.

Tablo 3. 3. Görüşme katılımcılarına ilişkin bilgiler

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Yaş	Gastronomi Alanındaki Deneyim Süresi (Yıl)	Mutfakta Son Çalışılan Pozisyon
K1	Kadın	23	1	Dömi Şef
K2	Erkek	35	10	Kısmi Şefi
K3	Kadın	31	6	Kısmi Şefi
K4	Erkek	34	13	Aşçıbaşı Yardımcısı
K5	Kadın	25	4	Dömi Şef
K6	Erkek	27	5	Aşçıbaşı
K7	Kadın	39	10	Kısmi Şefi
K8	Kadın	26	6	Kısmi Şefi
K9	Erkek	25	2	Dömi Şef
K10	Erkek	30	7	Aşçıbaşı
K11	Kadın	23	1	Komi
K12	Erkek	35	15	Aşçıbaşı
K13	Erkek	26	3	Dömi Şef
K14	Erkek	26	3	Komi
K15	Erkek	24	3	Komi
K16	Erkek	34	8	Dömi Şef
K17	Kadın	25	4	Asistan
K18	Erkek	25	3	Dömi Şef
K19	Kadın	24	4	Asistan
K20	Kadın	27	3	Komi
K21	Kadın	25	1	Komi
K22	Erkek	24	6	Asistan

Sözgelimi katılımcılar Akdeniz Üniversitesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi,

Pamukkale Üniversitesi gibi çeşitli devlet ve Antalya Bilim Üniversitesi, Beykent Üniversitesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi ve Rumeli Üniversitesi gibi özel üniversitelerden mezundur. Toplam 12 farklı üniversiteden 22 katılımcı ile görüşmeler yapılmış olup bu sayının yeterli görülmesinde kuramsal örneklemden faydalanılmıştır. Kuramsal örneklem, görüşmelerden elde edilen bulguların tekrarlamaya başladığı ve yeni bir bulgunun ortaya çıkmadığı örneklem doyumunu tanımlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu araştırma kapsamında 17. katılımcıdan itibaren bulgular tekrar etmeye başlamıştır. Araştırmacılar bundan emin olmak için 5 katılımcı ile daha görüşme yaptıktan sonra görüşmelerin tamamlanmasında karar kılmıştır.

Tablo 3.3. katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler sunmaktadır. Buna göre katılımcıların 10'u kadın 12'si erkektir. Yaş aralıkları 23 ila 39 arasında, profesyonel mutfaklardaki deneyim süreleri ise 1 ila 15 yıl arasında değişiklik göstermektedir. Katılımcılar komi, dömi şef, asistan, kısım şefi, aşçıbaşı yardımcısı ve aşçıbaşı gibi profesyonel mutfağın farklı deneyim aşamalarında yer almaktadır. Katılımcıların bu kozmopolit yapısı anlatıların çeşitlenmesi için de önemli fırsatlar sunmaktadır.

Tablo 3. 4. Görüşmelere ilişkin bilgiler

Katılımcı	Görüşme Süresi (Dakika/Saniye)	Sayfa Sayısı	Sözcük Sayısı
K1	43:33	19	4970
K2	23:03	11	3011
K3	36:48	13	4082
K4	35:47	13	4212
K5	54:00	21	6887
K6	42:00	17	5645
K7	31:13	11	3568
K8	29:06	10	3967
K9	27:59	9	3368
K10	44:56	15	5293
K11	24:57	12	2862
K12	30:32	11	3462
K13	33:35	13	3833
K14	28:59	10	2840
K15	24:11	8	2615
K16	35:01	12	3682
K17	36:22	15	4595
K18	22:48	8	2306
K19	35:32	12	3781
K20	16:36	8	1497
K21	25:46	9	2934
K22	35:44	13	4534

Ortalama Görüşme Süresi: 32:39 Ortalama Sayfa Sayısı: 12 ve Ortalama Sözcük Sayısı: 3815

Tablo 3.4. görüşmelere ilişkin ayrıntılı bilgiler sunmaktadır. Katılımcılar isimlerinin gizli kalması amacıyla kod numarası ile kodlanmışlardır. En kısa görüşme süresi 16 dakika en uzun görüşme süresi ise 54 dakikadır. Görüşmelerin ortalama süresi 32 dakikadır. Kayıtlar 03.05.2025 tarihinde www.transkriptor.com adresi üzerinden erişim sağlanan yapay zekâ destekli bir metin çevirme programı yardımıyla metne dökülmüştür. Metinler sonra teker teker okunarak üzerindeki yazım yanlışları bulunup düzenlenmiştir. Metinler en az 8 en fazla 19 sayfadan oluşmaktadır. Toplam 270 sayfalık bir metin dosyası analize tabi tutulmuştur. Metinlerin ortalama sayfa sayısı 12, ortalama sözcük sayısı ise 3815'tir. Bu aşamanın tamamlanmasıyla Tablo 3.1.'de belirtilen anlatı araştırmasının ikinci aşaması tamamlanmıştır. Anlatı araştırmasının diğer aşamaları ise analiz bölümünde ele alınmıştır.

3.3. Analiz

Bu aşamada Braun ve Clarke (2006) tarafından sunulan tematik analiz aşamalarına dikkat edilmiştir. Bu aşamalardan ilki veriye aşına olmaktır. Bu amaçla tüm transkripsiyon metinleri yazar ve tez danışmanı tarafından ayrı ayrı okunmuştur. Burada hikâyelerin bağlamı konusunda bilgi toplanırken kültürel bağlamlar, somut alan, diğer insanların etkileri, kişisel deneyimler gibi konuların üzerinde durulmuştur.

Tematik analizin ikinci aşaması olan kodlama aşamasında anlamsal ve kavramsal okuma yapılmıştır. Bu araştırmanın kodlamasında tarihsel sürekliliği sağlayabilmek için katılımcıların deneyimleri başlangıç, orta ve son olmak üzere üç bölüme ayrılmıştır.

Analizin üçüncü aşamasında temalar aranmıştır. Bu aşama metaforlar, semboller ve olay örgüsünün oluşturulmaya başlandığı aşamadır. Dördüncü aşamada anlatılar her iki araştırmacı tarafından da gözden geçirilmiştir. Bu aşamada hikâyelerdeki boşlukların doldurulması, çelişkiler, ikilemler ve farklılıkların keşfedilmesiyle veriler ile hikâyelerin uyumlu hale getirilmesi sağlanmıştır.

Beşinci aşamada temalar tanımlanarak isimlendirilmiştir. Burada temel amaç metaforik zenginlikleri sürdürmek ve dönüm noktalarını vurgulamaktır. Son aşama ise yazma aşamasıdır. Bu aşamada okuyucuya tutarlı ve ikna edici bir hikâye anlatmak gerekmektedir.

Nitel araştırmalarda dikkat edilen konulardan biri de analiz yöntemidir. Analizler tümevarım ve tümdengelim olmak üzere ayrı ayrı yapılabileceği gibi bu hem tümevarım hem de tümdengelim yöntemlerinin bir arada kullanıldığı araştırmalar da bulunmaktadır (Creswell 2017). Bu araştırmada kariyer seçimi ve kariyer bırakma stratejilerine ilişkin öncül teoriler bilindiğinden, gastronomi eğitimi ve profesyonel mutfaklara ilişkin çalışmaların bulgularının yardımıyla bazı bulguların oluşturulmasında tümdengelim yaklaşımı tercih edilmiştir. Ancak bazı bulgulara ilişkin literatürden kesin dayanaklar bulunamadığından çalışmanın çeşitli

boyutlarında tümevarım yaklaşımlarında da yararlanılmıştır. Bunu yaparken tema ve kategorilerin oluşumunda pragmatik analiz, olay örgüsünün sentezlenme ve yapılandırılması, yapısal analiz ve hikâyenin anlatıcı ve dinleyici arasındaki diyalog aşamasını sağlamak için diyalojik analiz türlerinden yararlanılmıştır (Uğur ve Tekindal 2021).

3.4. Araştırmanın İnandırıcılığı

Anlatı araştırması, nitel araştırma yöntemlerinden biri olduğundan bu bağlamda dikkat edilmesi gereken kavramlardan biri de inandırıcılıktır. Ahmed (2024) nitel araştırmaların inandırıcılığının güvenilirlik, aktarılabilirlik, geçerlilik ve onaylanabilirlik olmak üzere dört farklı stratejiden bahsetmektedir. Bunlardan güvenilirlik aşamasını sağlamak için katılımcılara araştırmanın amaçları önceden açıklanmış ve araştırmaya ilişkin önyargı geliştirmelerinin önüne geçilmiştir. Ayrıca araştırmacılar veri toplama ve analiz aşamalarında kendi önyargılarını da araştırma dışında tutmaya çaba göstermişlerdir.

Aktarılabilirlik aşamasında araştırmanın bağlamının olabildiğince açık biçimde aktarılması sağlanmıştır. Buna ilaveten katılımcıların seçimi konusunda oldukça titiz davranılmış; ölçütler belirlenmiş, katılımcıların farklı deneyim sürelerine sahip, farklı mutfak pozisyonlarında çalışmış ve farklı üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olmalarına dikkat edilmiştir.

Geçerlilik aşamasında araştırma sürecinde tüm yapılanlar olabildiğince ayrıntılı biçimde anlatılmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda elde edilen tüm veriler katılımcıların kişisel verileri gizli tutularak sonrasında gerektiğinde paylaşabilmek adına saklanmaktadır.

İnandırıcılığın son aşaması olan onaylanabilirlik aşamasında ise araştırma bulguları akran kontrolüne tabi tutulmuştur. Gastronomi ve mutfak sanatları anabilim dalında çalışan üç ve işletme anabilim dalında çalışan bir öğretim üyesi ile görüşülerek bulgulara ilişkin geribildirimler alınmıştır. Ayrıca katılımcılarla tekrar iletişime geçilerek bulguların onların bakış açısını araştırmada yeterince temsil edip etmediği de incelenmiştir. Son olarak bir araştırma günlüğü (Bkz. Ek 1) tutularak çalışmaya dair tüm ayrıntılar açıklanmıştır.

3.5. Bulgular

Bulgular bu aşamada temalar, kategoriler ve alt kategorilere ilişkin bulgular ve çeşitli kodlara ilişkin çapraz değerlendirmeler olmak üzere iki farklı şekilde verilecektir.

3.5.1. Temalar, kategoriler ve alt kategorilere ilişkin bulgular

Tablo 3.5. aşağıda oluşturulan temaları, bu temalara bağlı kategoriler ile alt kategorileri göstermektedir. Gerçekleştirilen içerik analizi sonucunda katılımcıların anlatılarının sınıflandırıldığı üç tema bulunmaktadır. Bu temalar anlatı araştırmalarının doğasında olduğu gibi hikayesel bir yapıyı korumak adına giriş kısmını temsil eden “Başlangıç”, gelişme kısmını temsil

eden “Eğitim ve İş Hayatına İlişkin Deneyimler” ve araştırmanın sonuç kısmını oluşturan “Mutfaktan Kopuş” temalarından oluşmaktadır.

Tablo 3. 5. Okullu şefleri profesyonel mutfaktan uzaklaştıran etmenler

Ana Temalar	Kategoriler	Alt Kategoriler
Başlangıç	Çocuklukta İdealize Edilen Meslek	İçsel İdealler Dışsal İdealler
	Profesyonel Mutfakla İlk Tanışma	Lise Üniversite
	Üniversitede Gastronomi ve Mutfak Sanatlarına Yönlendiren Etkenler	Zorunlu Yönelim Kolaycı Yaklaşım Kişisel Yatkınlık Olumlu Meslek İmajı Ailenin ve Arkadaşların Etkisi Rehber Öğretmenler ve Rol Modeller
	Üniversite Eğitiminin Olumsuz Yanları	İç Etkenler Dış Etkenler
Eğitim ve İş Hayatına İlişkin Deneyimler	Staj Deneyimleri	Yurt içi staj deneyimleri Yurt dışı staj deneyiminin yansımaları
	Kıyaslamalar	Lise ve Üniversite Eğitimi Kıyaslamaları
	Profesyonel Mutfağın Zorlukları	İşin Doğasına İlişkin Zorluklar Çalışan İlişkilerine İlişkin Zorluklar Çalışılan İşletmenin Niteliğine İlişkin Zorluklar
	Kırılma Anları	Mutfaktaki Çatışmalar Kariyer İmkânının Ortadan Kalkması Yeni ve Nispeten Daha İyi Fırsatlara Sahip Olma (İdealler) İçsel Aydınlanmalar
Mutfaktan Kopuş	Mutfağa İlişkin Metaforlar	Fiziksel Mekân Benzetmeleri İnsan Merkezli Benzetmeler Süreç, Zaman Temelli Benzetmeler Meslek Merkezli Benzetmeler
	Mevcut Çalışma Durumu	Gastronominin Farklı Alanlarına Yönelmek Farklı Alanlarda Şansını Denemek Belirsizlik
	Mutfağa Dönmeye İlişkin Tutumlar	Mutfağa Tamamen Kapalılar Geri Dönmeye İlmililer

Başlangıç teması; çocuklukta idealize edilen meslekleri tanımlamakta, profesyonel mutfakla tanışılan ilk dönem üzerinde durmakta ve katılımcıları üniversitede gastronomi ve mutfak sanatlarına yönlendiren etkenler betimlemektedir. Eğitim ve iş hayatına ilişkin deneyimler teması üniversite eğitiminin olumsuz yanları, staj deneyimleri, profesyonel mutfağın zorlukları ve kıyaslamalar üzerinde durmaktadır. Son bölümü oluşturan mutfaktan kopuş teması ise; kırılma anları, mutfağa ilişkin metaforlar, mevcut çalışma durumu, mutfağa dönmeye ilişkin tutumları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Tablo 3. 6. Çocuklukta idealize edilen meslekler

İdealler	İdealize Edilen Meslekler	Kısa Açıklamalar
İçsel İdealler	Ressam, Müzisyen / Tiyatro Sanatçısı, Mimar, Müzik Öğretmeni, Astronot	Güzel sanatlara yatkın olma
	Öğretmen (2)	Kişinin kendisiyle ilgili özelliklerinin idealize ettiği meslekler (14)
	Veteriner (2)	Fen Bilimlerinde daha başarılı olduğunu düşünme
	Sanayi Ustası (Tamirci)	Birilerine bir şeyler öğretmekten zevk alma
	Pilot (3), İtfaiyeci	Hayvanları çok sevdiği için
Dışsal İdealler	Öğretmen	Bir şeyler tamir etmenin kendini iyi hissettirmesi
	Kaymakam, Diş Hekimi	Çocuklukta bu meslekleri kahramanlıkla ilişkilendirme
	Mühendis, Aşçı (4)	Okul arkadaşlarından etkilenme
		Toplumdaki prestijli meslekleri idealize etme
		Aile bireylerini (baba, annene) rol model alma,

Tabloda meslekler ve faktörlerin yanında bulunan sayılar, bunu kaç katılımcının dile getirdiğini ifade etmektedir.

Tablo 3.6. katılımcıların çocukluklarında idealize ettikleri meslekleri göstermektedir. Kişinin kendisiyle ilgili özelliklerin idealize ettiği meslekler içsel, dış faktörlerden etkilenen idealler ise dışsal idealler başlığında incelenmektedir.

İçsel ideallerin şekillendirdiği çocukluk mesleklerinden ilk grup Ressam, Müzisyen / Tiyatro Sanatçısı gibi sanat dallarıyla doğrudan ilişkili mesleklerdir. Bu durum ilk olarak K1 nolu katılımcı tarafından “Çocukluğumda... ressam olmak istiyordum. O zamanlar resme yeteneğim olduğunu ya da ondan keyif aldığımı hissediyordum.” şeklinde özetlenirken; K4 nolu katılımcı “Çocukluğumda aslında ilk merak ettiğim meslek mutfağın çok dışında bir meslekti. Ben güzel sanatlar alanına daha çok yönelmek istiyordum. Özellikle müzik veyahut da tiyatro gibi alanlara yönelmek istiyordum. Ama tabii hayatın gidişatı içerisinde bu mesleğe bizi yönlendirdi hayat bir şekilde. Hem küçüklükten beri müziğe olan merakımdan kaynaklı hem de kendim de enstrüman çaldığım için veyahut da müzikle uğraştığım için özellikle küçük yaştan beri...” şeklinde açıklamaktadır. Benzer şekilde müzik öğretmenliğini hayal eden K17 nolu katılımcı, “(Çocukluk hayalim) aslında müzik öğretmenliği idi. Hiç çevirmeyeyim.” diye belirtmektedir. Bir diğer katılımcı da yetenekleriyle

uyuşturduğu çocukluk hayalinin mimarlık olduğunu “*Mimar olmayı çok istiyordum. Yeteneklerime bakarak yani buna karar verdim.*” (K5) cümleleriyle ifade etmektedir.

İçsel idealler kişinin sanatta olduğu kadar fen bilimlerinde iyi olmasıyla da şekillenebilir. K2 nolu katılımcı bu durumu; “*Belki fen bilimleri ile ilgili benim hayallerim vardı. Ondan sonra... Astronot. Sanırım evrene bir iki harf fazla gönderdik, Gastronom olduk.*” şeklinde esprili bir ifadeyle dile getirmektedir.

Müzik öğretmenliği dışında daha genel bir tabirle öğretmen olmak iki katılımcı (K11, K20) tarafından dile getirilen bir diğer meslektir. Bu durum kısaca “*Bir şeyleri anlatmayı, aktarmayı çok seviyorum. O yüzden.*” (K20) sözleriyle açıklanmaktadır.

Bu kapsamda dikkat çeken çocukluk hayallerinden biri de veteriner olmaktır. Bu durum bazı katılımcılar tarafından “*Çocukluğumda, başında veteriner olmak istiyordum.*” (K9); “*Veteriner olmayı çok seviyordum. Hayvanları da çok seviyorum... Veteriner olacağımı düşünüyordum.*” (K21) şeklinde özetlenmektedir.

K19 nolu katılımcı ise ilginç bir şekilde çocukluğunda sanayi ustası (tamirci) olmak istemesini “*Sanayi ustası olmak. Ben sanayide çalışmayı çok istiyordum. Bilmiyorum hani birazcık daha böyle daha eğlenceli geliyor. Bir şeyleri yapmak, onarmak, tamir etmek daha eğlenceli geliyor. Hala da sanırım, bilmiyorum, gastronomi seçmemde de sanırım o birazcık etkili. Hani bir şeylerle uğraşıyor olmak, aktif olarak beden gücü kullanarak, elimizi, vücudumuzu kullanarak bir şeylerle uğraşıyor olmak bana ilgi çekici geliyor.*” ifadeleriyle açıklamaktadır.

Savaş uçağı pilotu olmak K10, K12 ve K13 nolu katılımcılar tarafından dile getirilirken; itfaiyeci olmak K14 nolu katılımcı tarafından “*Tabii çocuktum yani o zaman onları isterken. Yani itfaiyecilik de en başta da hani çok çok çocuktum orada.*” şeklinde özetlenmektedir.

Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü mezunlarının çocukluk dönemlerinde hayal ettikleri mesleklerde, dışsal etkenlerin de önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Bu etkenler arasında; rol model alınan kişiler, içinde bulunulan sosyal çevrenin yönlendirmeleri ve toplum tarafından saygı duyulan mesleklere yönelme isteği öne çıkmaktadır.

Bu aşamada öğretmenlik mesleği içsel ideallerle olduğu kadar dışsal nedenlerle de çocukluk hayallerini süsleyebilmektedir. Bu durumu K3 nolu katılımcı “*Aslında öğretmenlik hani oradaki ilk çevremde rol modelleri görerek, onlardan etkilenecek öğretmen olmak istediğime karar verdim. Çünkü meslekte iyi olduklarını ve köyde bir köy okulunda olduğum için genellikle ilk temas ettiğim toplumda bir yere gelen insanların öğretmen olmasından kaynaklandığını düşünüyorum.*” ifadeleriyle özetlemektedir.

Bazı katılımcılara bakıldığında toplum tarafından kabul görmüş, saygı duyulan mesleklere karşı ilgi duydukları görülür. Bu durum bazı katılımcılar tarafından; “*Diş hekimi olmak*

istiyordum. Tabi gerçeğini öğrendikten sonra, diş hekimi olmanın şartlarını, gerekliliklerini öğrendikten sonra gerçekçi bir yola dönmeye karar verdim. Sayısal zekâm fazla yoktur.” (K15), “Çocukluğumda hayal ettiğim... İlk hayal ettiğim şey kaymakam olmaktı benim. Çok alakasız ama benim babam... İnşaatçı, daha doğrusu iç dekorasyon yapıyor. Çocukken, o zaman ben Adanalıyım. Adana'da Çukurova Kaymakamlığı'nın restorasyon inşaatını almışlardı. Orada çalışmışım. Çocukken böyle, daha ufakken üstüm başım toz. İnşaatla kaymakam koltuğunda fotoğrafım var. O yüzden hep böyle hayalimdi. Alakasız bir şekilde. O yüzden kaymakam olmaktı yani.” (K22)

Rol modeller de çocukluk döneminde hayal edilen mesleklerde etkilidir Bunlardan biri olan mühendislik mesleği K6 nolu katılımcı tarafından “Benim çocukluğumdan bayağı belli bir döneme kadar, hatta üniversite sınavına kadarki dönemde ben mühendis olmak istiyordum. Hatta otomotiv veya makine veya endüstri... Çünkü babamın mesleği endüstri mühendisiydi. Ben de oradan ilerlerim diye düşünüyordum. Hep mühendislik üzerine yoğunlaşmışım. O yüzden sayısal okudum lisede.” şeklinde dile getirilmektedir.

Bu aşamada profesyonel mutfağı ilgilendiren tek meslek olan aşçılığın da bazı katılımcılar tarafından çocukluklarında idealize ettikleri meslek olduğu anlaşılmaktadır. K7 nolu katılımcı bu durumu “Sanırım göçmen bir ailenin çocuğu olmanın etkisi vardı. Bizde yemek her şeydir. Yani yemek bizim için kültüredür, hayattır. O yüzden sanırım hiç mutfaktan çıkmadığımız için ben de rol model anne sürekli mutfaktaydı. O yüzden eğer anne olmak istiyorsan iyi bir aşçı olmalıydın bana göre. Yani o yüzden sanırım annemdi herhalde.” sözleriyle açıklarken; K8 nolu katılımcı “Çocukken de ben hep yemeğe karşı çok ilgiliydim. Anneannemle beraber büyüdüm ben. Anneannem de sağ olsun sürekli her sabah kalktığımda işte gözlemeler, yaptığı poğaçalar vs. falan çok dikkatimi çekiyordu. İnsanlar köşede oturup böyle arabalarıyla, toplarıyla, bebekleriyle oynarken ben kendime çamurdan bir şeyler yapıp sarma falan sarmaya çalışıyordum. O yüzden çocukken de bu mesleği hep bir şekilde dile getirmek, yapmak istiyordum.” şeklinde özetlemektedir. K16 nolu katılımcı ise ailesinin bu konudaki etkisini “Ben aşçılığı çok seviyordum... İşin aslı şu, benim babamın kendi mesleği... bu iş normalde baba mesleği idi.” sözleriyle dile getirmektedir. Aşçılık sadece aile bireylerinin etkisiyle değil bazen de okul tanıtımı vb. etkinlikler sayesinde de idealize edilebilmektedir. K18 nolu katılımcıya göre bu durum, “Ben çocukluğumda çok meslek tercihim olduğunu falan hatırlamıyorum ama ortaokuldayken bu liseler alan tanıtımına falan gelirler ya meslek liseleri ya da Anadolu liseleri falan. O zaman bir turizm otelcilik lisesi gelmişti bizim ortaokula. O zaman çok ilginçti ve... Ben burada okuyabilirim demiştim. Yani 14 yaşında falan başladı asıl da serüvenim ve o zamandan itibaren hep aşçı olmak istedim açıkçası.” şeklinde açıklanmaktadır.

Burada ilginç olan katılımcılardan bazılarının çocukluklarında aşçılığı ideal bir kariyer yolu olarak görmeleridir. Aşçılık burada bireyin kendi özelliklerinden gelen içsel nedenlerle değil, aile bireylerinin (baba, anneanne) ya da toplumdaki bazı başarılı rol modelleri üzerinden

katılımcıların çocukluk hayallerini süsleyen bir meslek olarak görülmektedir. Diğer bir ifadeyle profesyonel mutfaktaki kariyer çoğunlukla içsel değil, dışsal faktörlerle idealize edilmektedir.

Tablo 3. 7. Profesyonel mutfakla ilk tanışma

Profesyonel Mutfakla İlk Tanışma	Kısa Açıklama
Lise (9)	Turizm Otelcilik Meslek Liseleri aşçılık bölümlerinde eğitim alarak profesyonel mutfakla tanışmak
Üniversite (13)	Üniversitede Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde eğitim alarak profesyonel mutfakla tanışmak

Başlangıç temasının altında bulunan ikinci kategori “Profesyonel Mutfakla İlk Tanışma” şeklinde adlandırılmıştır. Bu aşamada katılımcıların bazıları profesyonel mutfakla lise dönemlerinde ve nispeten daha erken tanışırken; bazı katılımcıların üniversitede tanıştıkları anlaşılmaktadır.

Lisede gastronomi ile tanışmak turizm otelcilik liselerinin aşçılık bölümlerine kaydolarak gerçekleşmektedir. Bunun nedeni bazı katılımcılar tarafından aşçılığın OKS’de aldığı puanla yerleşebileceği bir bölüm olması şeklinde “*Gastronomi okumaya aslında biraz daha eğitim durumundan kaynaklı oraya doğru itildim. OKS vardı bizde. Oraya girince puanım yeterli gelmedi. Puanım yeterli gelmediği için babam, yani ailemle görüşüp bir mesleğimin olmasına karar verdik... Sonra turizm lisesine başladığımda yiyecek içecek bölümünü seçtim.*” (K10) ifadesiyle açıklanmaktadır. Puan durumu bazı katılımcılar için geçerli bir seçenektir. Aynı zamanda öğretmenlerin ve lise tanıtım etkinliklerinin de faydası bulunmaktadır. K2 nolu katılımcı bu durumu “*Tabi ortaokuldan mezun olurken sınava girdikten sonra aldığım puan neticesinde de hem de rehber öğretmenlerimin beni bu alana yönlendirmesiyle aslında turizm meslek lisesini seçtim. Tabi o zamanlar çok bir bilgim yoktu ama araştırdığımda hem bölgede bana yararlı olabilecek hem de o dönem gidebileceğim bir yer olarak turizmi seçmeyi düşündüm. Aslında biraz yönlendirmelerle oldu.*” şeklinde özetlerken; K18 nolu katılımcı “*Ortaokuldayken liseler alan tanıtımına falan gelirler ya meslek liseleri ya da Anadolu liseleri falan. O zaman bir turizm otelcilik lisesi gelmişti bizim ortaokula. O zaman çok ilginçti ve... Ben burada okuyabilirim demiştim. Sonrasında da bir turizm otelcilik lisesine kaydımı yaptırdık işte. Ailemle de görüşüp. Yani 14 yaşında falan başladı asıl serüvenim.*” ifadeleriyle özetlemektedir.

Lise döneminde gerçekleşen bu kayıtlar bazen okulun kişinin yaşadığı yere yakın olmasından “*Liseye geçiş süreci aslında şöyle oldu. Ortaokul bitikten sonra bizim de bulunduğumuz, yaşadığımız yere çok yakın bir turizm otelcilik meslek lisesi vardı... Böyle bir fırsat olunca da bunu değerlendirmek istedim. Çünkü hem yapmayı düşündüğüm meslekler arasında önemli bir rolü olan bir meslek olduğu için hem de bilinçli bir şekilde ulaşabileceğim bir mesafede böyle bir imkân olduğu için*

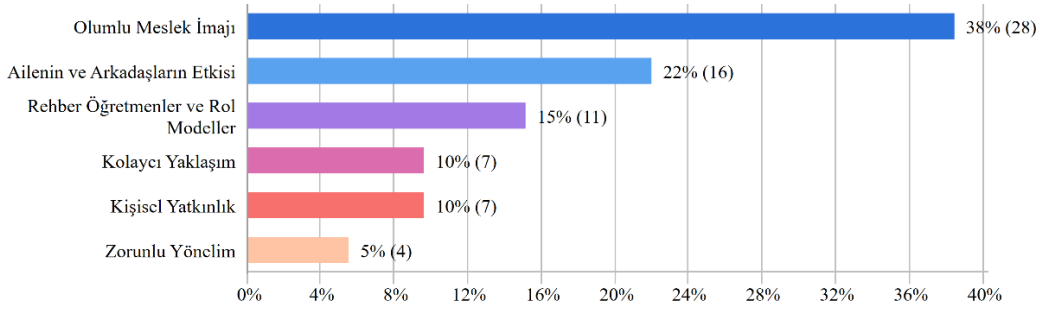
aslında bunu da değerlendirmek istedim.” (K4); bazen de kişisel meraktan doğan nedenlerden “İlkokulda annem dışarıda olduğu zaman evde bir iki keresinde böyle bir pastaya merakım vardı, denemiştım. Ondan bir merak oluştu. İlerleyen dönemlerde de zaten lise öğrenimini Bolu Mengen’de gördüm...” (K13) gerçekleşmektedir.

13 katılımcı da gastronomi ve mutfak sanatları ile daha geç bir dönemde, üniversitede tanışmışlardır. K11 nolu katılımcının gastronomi ve mutfak sanatları lisans eğitimine üniversite tercihi esnasında karar verdiği şu sözleriyle görülür. “Gastronomiye üniversite seçerken karar verdim.”

Tablo 3.7. Katılımcıları Gastronomiye yönlendiren etmenleri göstermektedir. Aşağıda yer alan Grafik 3.1. de bu etmenlere ilişkin kod dağılımlarını göstermektedir. Olumlu meslek imajı katılımcıları hem lisede hem de üniversitede gastronomiye yönlendiren en önemli etkidir. Bu aşamada dikkat çeken ilk konu bölümün havalı bir meslek imajına sahip olmasıdır. Bu durumu K1 nolu katılımcı “...mesela benim gördüğüm Yeditepe’nin, Okan Üniversitesi’nin reklamları, gastronomi çok havalı, çok kolay, çok yaratıcı olabileceğiniz bir nokta gibi gösteriliyor.” şeklinde betimlemektedir. Benzer biçimde K10 nolu katılımcı da “...gastronomi uzaktan çok güzel görünen bir meslek. Perdenin ön tarafında çok keyifli. Bunu şu an halkımız özellikle o televizyon şovlarında daha çok görüyorlar, ona imreniyorlar.” sözleriyle bu durumu açıklamaktadır.

Tablo 3. 8. Gastronomiye yönlendiren etkenler

Etkenler	Kısa Açıklamalar
Olumlu Meslek İmajı	Bölüme ve mesleğe ilişkin olumlu imaj (Bölümün olumlu imajı, aşçılık mesleğinin olumlu imajı, aşçı ceketinin cazibesi, mutfağın cazibesi, Masterchef gibi yarışmaların etkisi), Mutfaktaki kariyerin çok kazandıracağı düşüncesi, Aşçılığın geleceğın mesleğı olarak görülmesi, İş imkânlarının fazla olması.
Ailenin ve Arkadaşların Etkisi	Aile bireylerinin etkisi (aile, baba, ağabey, annecanne, kuzen), Arkadaşların benzer eğitim altyapısına sahip olması.
Rehber Öğretmenler ve Rol Modeller	Öğretmenlerin yönlendirmesi, Bazı tanınmış şefleri rol model almak.
Kolaycı Yaklaşım	Gastronominin sözel puan ile üniversitelere öğrenci kabul eden bir bölüm olmasından dolayı bazı öğrencilerin tercihlerini bu bölümden yana kullanmaları, Yakınlık (okulun yaşadığı yere olan yakınlığı), Herhangi bir neden olmadan özensiz bölüm seçimi.
Kişisel Yatkınlık	Yaratıcı yeteneklerini mutfığa yansıtabileceğı düşüncesi, Yemek yapma konusundaki yeteneğini profesyonel mutfaklara taşıma arzusu
Zorunlu Yönelim	ÖSYM’nin o dönemki üniversite tercihi kurallarına göre meslek lisesi öğrencilerinin kendileri ile ilişkili bölümlere yerleşmelerinin daha kolay olması



Grafik 3. 1. Katılımcıları gastronomiye yönlendiren etkenlere ilişkin kod dağılımları

Bölüme ilişkin olumlu imaja ek olarak aşçılık mesleğinin imajı da bölüm seçiminde oldukça etkilidir. Bu durumu bir katılımcı “...okurken özellikle aşçılık, şeflik diye adlandırdığımız artık böyle daha havalı bir kavram olarak gözüküyordu.” (K14) şeklinde açıklamaktadır. Bunun en önemli betimlemelerinden biri aşçı üniforması ile ilgilidir. Bir katılımcı aşçı üniformasının cazibesini “Dünyada nereye gidersem gideyim, bu sektörde her zaman ekmek yiyebileceğimi düşündüm. Amerika’da olsun, Japonya’da olsun, Avustralya’da olsun, bu meslek herhalde geçerli olduğu için. Meslek olduğu için seçtim. Öğrenebileceğim, geliştirebileceğim bir meslek olduğunu seçtim. Ama bunu araştırdıkça, dediğim gibi önlükler, görüntüsü, insanların bakış açısı falan bunu da ekstra ateşledi bu mesleğe karşı. Başlangıç sırasından böyle değildi. Ama öğrendikçe bu da artı oldu yani bu mesleği seçmemde.” (K15) sözleriyle açıklarken; bir başka katılımcı “Yiyecek içecek bölümünü seçtikten sonra meslek bana çok albenili geldi. Aşçı kıyafeti giyiyorsun, böyle bandana falan bağlıyorsun. Çok Albenili geldi.” (K16) sözleriyle özetlemektedir.

Bunların yanında profesyonel mutfakın cazibesi de dikkat çekmektedir. K21 nolu katılımcı bu durumu “Evet çekiciliği vardı yani o üniforma, o işte ne bileyim flambe şovlar, alevler, işte hızlı hızlı doğramalar vesaire çekici geliyordu, bir havalı geliyordu.” sözleriyle betimlerken; K22 nolu katılımcı “Pinterest’te görülen güzel mutfaklar, havalı tavalalar. Bu tarz her şey çok toz pembeymiş gibi zannediliyor. Bunlara heyecanlanarak, umutlanarak geldim. Yani işte şef olacağım.” sözleriyle dile getirmektedir.

Bu seçimde bazen televizyon şovları da etkili olmaktadır. K20 nolu katılımcı bu etkiyi “Şöyle anlatayım. MasterChef’e katılanların MasterChef’i bitirdikten sonra ulaşabildikleri seviye benim çok dikkatimi çekmişti. Hani iş imkânları açısından Türkiye çapında büyük bir tanınırlık sağladığı için ben de o seviyeye ulaşabileceğimi hedeflemiştim.” sözleriyle anlatmaktadır.

Bazı katılımcılar mutfakta kariyer yapmanın iyi kazandıracağını düşündüklerini belirtmektedir. “Aşçıbaşı dediğin adam iyi para kazanıyor...” (K2); “Öncelikle yüksek maaş getirisi olduğundan bahsedildi. Çalıştığınız zaman güzel yerlerde çalışıyorsunuz. Dünyayı gezebilirsiniz gibi iyi yanlarını diyeyim.” (K12) Profesyonel mutfakta kariyer sahibi olmak “Geleceği olan bir meslek

olarak” (K4) ve iş imkânının fazla olduğu bir alan olarak da tanımlanmaktadır. “Daha çok rahat iş bulurum. Çok hareketli, heyecanlı. Baya derin derin içine girene kadar böyleydi.” (K9)

Ailenin ve arkadaşların etkisi de bu seçimde dikkat çeken diğer bir önemli faktördür. Bu noktada gastronominin eğitim alanı olarak seçilmesinde ailenin etkisi “Ailemin etkisi çok oldu çünkü o zaman puanım çok iyi değildi. Babam polis olduğundan dolayı biz sürekli gezdik. Sürekli doğuda gezdik. Doğu tarafında... Ailemin etkisi oldu. Hem de Antep'te olmamız. Hem de gastronominin yeni bir atılım içerisinde olması. Ondan dolayı onların etkisi oldu.” (K10), şeklinde özetlenirken; bir başka katılımcı “Evde bu tarz işlerle zaten haşır neşir olduğum için bilgim de vardı. Ailem de orayı yazmamı tavsiye etti.” şeklinde dile getirmektedir. K2 nolu katılımcı ise “... aşçılığı seçmem biraz da tesadüfen oldu aslında. Abim de turizm mezunu...” cümlesiyle konuya açıklık getirmektedir. K16 nolu katılımcı da bu durumun baba mesleği olduğunu “İşin aslı şu, benim babamın kendi mesleğiymiş zaten. Bu yaptığım iş normalde baba mesleğiymiş.” sözleriyle açıklamaktadır.

Bir başka katılımcı anneannesinin bölüm seçimindeki etkisini “En büyük rol modelim anneannemdi. Onun dışında kendi istediğim mesleği seçmek istedim. Bu şekilde devam ettim. Onun dışında başka beni yönlendiren kimse yoktu.” (K8) şeklinde izah etmektedir. Kuzenler de bölüm seçimini etkilemektedir. “Kuzenim önermişti. Gastronomi diye bölüm var. Bayağı bir olaya böyle girmişti. O İstanbul'daydı. Bir araştır bakayım gastronomiyi falan. Ben araştırdım. Yeni bölüm. İşte aa yemek üzerine. Bilim. Ya bilim var içinde. Yemek var. Ve birçok şey alanı var.” (K6), “Benim kuzenim üniversitede gastronomi bölümünü tercih etti. Sonuçta onun etkisi de var tabii ki.” (K11) sözleri bu durumun kanıtı niteliğindedir.

Bölüm seçimindeki arkadaşların etkisi “Gastronomi adını zaten çok fazla eskiden duymamıştım. Benim bir tane arkadaşım var. O benden önce şeye girdi, üniversiteye. Ben bir yıl sonra girdim ondan. O araştırmış, içeriğinden bahsetti. Ben dedim gayet güzel bir bölümmüş. En azından eğlenceli olur diye düşündüm. İçeriğini de araştırdım.” (K17); “Abimin bir arkadaşı bu bölümü tercih etmişti. Onun etkilenmesiyle ve oburluğum da bunda etkili oldu tabii.” (K14); “İlk gastronomi adını otobüste duydum. Benden bir sınıftan bir kızdan. Hani onunla konuşuyorduk ne olmak istiyorsun diye. O dedi ki gastronomi okuyacağım. Ben de ilk defa duydum... Ne diye sordum. O biraz anlattı.” (K5); “...babamın arkadaşları da bu konuda aslında güdülediler. Yani geleceğin mesleği, özellikle bizim lise okuduğumuz dönem itibarıyla o dönemde çok kalifiye eleman da yoktu... Yani geleceğin mesleği, işte bu işin eğitimini alırsanız bizden daha iyi yaparsınız, daha iyi yerlere gelebilirsiniz, daha iyi yerlerde çalışabilirsiniz, çok daha işte yüksek maaşlar alabilirsiniz diye güdülediler bizi.” (K4) gibi ifadeler bu duruma ilişkin somut kanıtlar sunmaktadır.

Bölüm seçiminde öğretmenlerin de etkili olduğu görülür. K18 nolu katılımcı bunu “Gastronomi henüz yeni yeni parlıyordu. Ben Turizm Otelcilik Lisesi'ni okumama rağmen 9-10. Sınıftayken

böyle bir bölümün varlığından haberdar değildim. Aşçılık bölümlerini biliyordum. İşte gastronomi de sadece Gazi'de vardı o zamanlar. Bolu'da aşçılık okulları vardı falan. Meslek lisesinden çıkan bir öğrencinin zaten 4 yıllık bir üniversite kazanma hayali olmadığı için ben çoktan vazgeçmiştim. Başka bir öğretmenlik alanı mı okusam falan diyordum. Böyle tarih ilgim vardı. Sonra öğretmenlerimin yönlendirmesiyle, meslek dersi öğretmenlerim beni yetenekli buluyorlardı. Gastronomiye yönlendirdiler. Hani bu alandan da ileride öğretmen olabileceğimi, akademisyen olabileceğimi söyledikten sonra... Tamam ya, bir de üniversiteye gideyim. Belki daha büyük otellerde, daha büyük restoranlarda çalışırsam mutlu olurum. Hani aşçılıktan da hemen vazgeçmeyeyim diyerek üniversitede tekrar gastronomi okumaya karar verdim.” şeklinde dile getirirken; bir başka katılımcı (K22) “Benim rehber öğretmenim söylemişti. Güzel bir bölüm olduğunu, gelecek vaat ettiğini vs. söylemişti.” şeklinde özetlemektedir.

Öğretmenler kadar, rol modeller de bu seçimde etkilidir. K9 nolu katılımcı lisede şeflerin konuk olarak katıldığı bir seminerin etkisini “Lisenin sonlarına doğru bir seminerde görmüştüm gastronomiyi. Orada tanıdım. Gastronominin eğlenceli olacağını düşündüm. Kendimi geliştirebileceğim bir alan olduğunu düşündüm. Başından beri ben gastronomi, daha doğrusu aşçı olmayı istiyordum. Bu istediğim bir bölümdü yani.” sözleriyle aktarırken; K4 nolu katılımcı “...Florya'da büyük bir restoran var. Oranın aşçıbaşı babamın arkadaşıydı. Ben de o dönemlerde merak edip, görmek istiyordum yani. Bir mutfak nasıl? Veyahut da işte o restoran içerisinde işler nasıl dönüyor? Bunu görmek istiyordum. Beni gezdirmişti babam. O arkadaşı vasıtasıyla göstermişti. İşte aşçılar şöyle çalışıyor, işte garsonlar bu şekilde çalışıyor diye. Onun da çok büyük etkisi oldu aslında. Desteği oldu daha doğrusu karar vermemde.” cümleleriyle ifade etmektedir. Ünlü şeflerin etkisi ise K10 nolu katılımcı “Doğa Çitçi mesleği bana çok sevdirdi. Kendisi hem naif hem de çok bilgili bir insandı. Aslında o da çok büyük bir etken oldu benim gastronomi bölümünü seçmemde. Rafet İnce'nin Chef diye kitabı vardı. Onu da almıştım. Şu meşhur kitap. Onun da etkisi oldu.” ifadeleriyle dile getirmektedir.

Bu tür etkilerin yanında gastronomi ve mutfak sanatları bölümünün üniversitede sözel puanıyla rahatlıkla yerleşebileceklerini düşündükleri bir bölüm olduğunu “12. sınıfta sözele geçtim. Hedefim tamamen gastronomi oldu. Hatta tercih ettiğim sistemde de sadece gastronomi yazdım. Yani madem böyle bir meslek var, tamam bana göre falan diye çok hevesle başladım bu süresi. Böyle başladı.” (K21) diye ifade etmektedir. Bu durum K5 nolu katılımcı tarafından oldukça ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır. “Mimar olmayı çok istiyordum. Yeteneklerime bakarak yani buna karar verdim.” ama sonra liseye geçince sayısal derslerim benim kötü gelmeye başladı. Biraz saldırm açıkçası çok fazla çalışamadım ve sonra da toparlayamadım. Sonra mimarlıkta ne benzer diye bir araştırdım. Yani şöyle bir şeyler ortaya koymayı seviyorum. Mesela ortaya bir ürün çıkarmayı seviyorum. Bunu insanların beğenisine sunmayı seviyorum. Aslında mimarlıkla bu yönde benzettim ben gastronomiyi. Zaten o dönemlerde böyle yeni çıkan bir bölümdü. Araştırdım, beni ona yönlendirdi. İşte gezerek çalışabilirim, masa başında oturmayacağım, sürekli hareket halindeyim, ayaktaayım. Bir ekip işi yapıyorum aslında,

mimarlık da yine böyledir. Bunlara yeteneğim olduğunu düşündüm ve bu yüzden de sayısalım kötü olduğu için aslında gastronomiyi tercih ettim. Yemek yapmayı sevdiğim için değil yani tamamen. Ben hiçbir şey bilmiyordum bu bölümü seçerken. Yemek adına.”

Bu kolaycı yaklaşım tercih edilen okulların konumlarıyla da ilişkidir. Bu durum K4 ve K13 nolu katılımcılar tarafından sırasıyla “...çünkü hem yapmayı düşündüğüm meslekler arasında önemli bir rolü olan bir meslek olduğu için hem de bilinçli bir şekilde ulaşabileceğim bir mesafede böyle bir imkân olduğu için aslında bunu da değerlendirmek istedim. Yani burada aslında temel tercih nedenlerinden bir tanesi okulun yakınlığı.”; “İlgi, biraz puanla alakalı. Bir de oturduğum yere çok uzakta değildi. Onun da etkisi var.” şeklinde dile getirilmektedir.

Bazen bölüm seçimi herhangi bir neden olmadan, özensiz bir biçimde de yapılmaktadır. Bu durumu K19 nolu katılımcı oldukça dürüst biçimde “Yani üniversite puanım ona yetiyordu.” şeklinde özetlemektedir. Bazen de bölüm K20 nolu katılımcının belirttiği şekilde “Ailem bana özel sektörde yapamazsın dedikleri için gastronomi okumayı tercih ettim. ...tamamen inat uğruna.” da seçilebilmektedir. Ya da bazen gastronomi bölümü “mezuna kalmamak” için K1 nolu katılımcının “Ben gastronomi çok istiyorum diye değil. Mezuna kalmak istemedim. Tekrar bir yıl daha Hatay'da vakit geçirmek istemedim.” belirttiği şekilde de seçilebilmektedir.

Kişisel yatkınlık da bölüm seçiminde dikkat edilen bir diğer etmendir. K5 nolu katılımcının yeteneklerinin mutfığa uygun olduğu düşüncesiyle gastronomi bölümünü tercih ettiğini şu sözlerle açıklar. “Bir ekip işi yapıyorum aslında, mimarlık da yine böyledir. Bunlara yeteneğim olduğunu düşündüm ve bu yüzden de sayısalım kötü olduğu için aslında gastronomiyi tercih ettim.”

Bu açıklamalara ek olarak pek çok katılımcı mutfığa kişisel yatkınlıkları olduğunu ifade etmektedir. Örneğin K18 nolu katılımcı bunu “Ya ben küçükken annem babam çok evde olmazdı. Babam çalışıyordu, annem de sosyal bir kadındı yani. Okuldan geldiğimde genelde evde kimse olmazdı. Kendi yemeğimi kendim hazırlardım. Ne bileyim, o yaşta bir çocuk ne yaparsa. Yumurta kırmak, menemen yapmak, çay demlemek falan. Böyle puding yapmak falan. Minik minik o yaşlarda adım attım ve bilimin ve yeteneğimin olduğunu fark ettim. Hoşuma gidiyordu bunları yapmak. Öyle aslında ilgim vardı. Böyle bir okulun olduğunu öğrenince de... Kendimce şunu düşündüm. Çok iyi. Ben zaten bunu yapmaktan zevk alıyorum. Bir de okul yani. Okulda da bunu yapacağım falan. Hem de okumuş olacağım. Bana o yüzden çok mantıklı gelmişti.” şeklinde açıklarken; K19 nolu katılımcı “Birazcık da dediğim gibi diğer bölümler arasında eleyici olarak böyle beden gücüyle çalışmayı çok seviyorum. Aktif olarak çalışmam gerekiyor. Masa başı bir iş çok benlik değilmiş gibi hissettiriyor bana. Birazcık daha emek vererek çalışmak istiyorum. Gün sonunda böyle o emeğimin karşılığını gördüğüm zaman çok mutlu oluyorum. Bu yüzden gastronomiyi seçtim. Hem de Türkiye'deki iş imkanları olsun. Diğer bölümlere göre daha karlı geldi benim açımdan, o yüzden gastronomi seçtim.” cümleleriyle dile getirmektedir.

Bazen de gastronomi ve mutfak sanatları bölümünün seçimi özellikle lisede yiyecek içecek hizmetleri alanında okuyan ve bir yükseköğretim kurumunda eğitimine devam etmek isteyenler için zorunlu bir yönelim nedenidir. Bu durum bir katılımcı tarafından “...alan dışı tercih yaptığımız zaman o zamanki ÖSYM sistemde puanımız çok fazla düşüyordu. Mecburen turizm fakültelerini ya da yüksekokullarını seçmek zorunda kalıyorduk. O yüzden seçtim.” şeklinde açıklanmaktadır. Bu durumun dezavantajlı yönlerini K3 nolu katılımcı “Aslında bence lisenin eğitimi bizi sektöre hazırlarken üniversitede dezavantaj sağlıyor. Bizim meslek derslerinin yoğunluğu, aslında bizim üniversitede tercihlerimiz de derslerimize adapte olmamız da örneğin coğrafya, tarih, matematik, İngilizce derslerinin azlığı aslında daha çok mesleğe yönelmemiz bu dönemdeki işte üniversiteye geçiş sürecinde bizi zorlayan etmenlerden biri bence. Bir dezavantaj. Çünkü herkes test çözüp sınava hazırlarken biz mutfakta, mutfaktaki ürünlerle ilgilenmek durumunda kalıyoruz.” ifadeleriyle özetlemektedir.

Tablo 3.9. Üniversite eğitiminin olumsuz yanlarına ilişkin açıklamalar sunmaktadır. Grafik 3.2. ise eğitimin olumsuz yanlarına ait kod dağılımlarını vermektedir. Bu kapsamda katılımcılar tarafından en fazla dile getirilen konu bölüm müfredatlarına ve derslerin işlenişine ilişkin eleştirileri kapsamaktadır. Bu kapsamda bazı katılımcılar bölüm ders müfredatını yetersiz olarak nitelemektedir. K4 nolu katılımcı müfredattaki teorik derslerin fazlalığını “Yani üniversitedeki müfredatla ilgili özellikle beni hayal kırıklığına uğratan şeylerden biri de uygulama dersinden çok teorik dersin olmasıydı. Yani özellikle alanla alakalı olan teorik derslerle ilgili zaten bir problem yok. Yani alanla ilgili olduğu sürece bu zaten rahatsız etmiyordu beni. Özellikle işte ekonomi diyeyim veyahut da işte alanla alakası çok da olmayan, daha doğrusu uzaktan alakası olan İstatistik gibi dersler bizi yoruyordu.” sözleriyle özetlerken; K10 nolu katılımcı özellikle uygulamalı içecek derslerinin müfredatta yer almamasını “Yani gastronomi okuyorsun. Gastronomi okudum ben. Şarapla ilgili hiçbir şey öğrenemedim okulda. Hiçbir şey. Ne bir tane üzüm. Ne bir tane şarap derim. Hiçbir şey öğrenemedim... restorana baktığın zaman sadece yiyeceklerden ibaret değil. Yani orada aşçı adayları yetişiyor. İyi bir aşçı olmak istiyorsan bunu food&beverage yani içecek ayarları da desteklemen lazım. Yani ileride gelecek menü yazacaksın. O menüyü degustasyon menüsü yapıp güzel şaraplarla eşleştirmen lazım. Ben bunun eğitimini üniversitede alamadım.” ifadeleriyle dile getirmektedir.

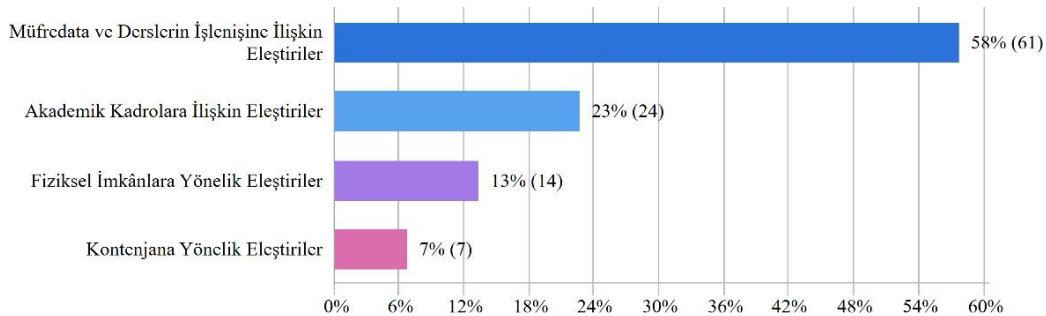
K4 nolu katılımcı bölüm müfredatı oluşturulması konusunda “Aslında üniversitede şöyle bir herhalde yapı var. Genelde normalde öğrenciyi baz alarak bir müfredat hazırlamak yerine hangi hoca hangi derse girebilir buna göre bir müfredat hazırlayalım. Biraz hoca bazla. Hocanın girebileceği dersleri düşünerek bir müfredat hazırlanıyor.” gibi bir çıkarımda bulunmaktadır.

Bunlara ek olarak bazı katılımcılar uygulamalı mutfak derslerinin sayısını da yetersiz görmektedir. Bu durumu K11 nolu katılımcı “Ya yetersiz mutfak dersleri beni biraz soğuttu. Yani ben şunu isterdim, hani birinci sene evet teorik dersler olsun ama en azından iki, üç, dört ben böyle mutfaka

doya doya girmek isterdim. Sadece dördüncü sınıfta girdik. O da bir sene boyuncaydı. Bence daha fazla mutfak dersi verilmeliydi.” sözleriyle eleştirirken; K5 nolu katılımcı “İlk sene zaten mutfağa girmedik. İkinci sınıf ve üçüncü sınıfın ilk dönemi kalıyor geriye. Mutfakta bir şeyler yapabildiğimiz zamanlar o zamanlar. Mutfaka girdiğimiz dersler de daha azdır. Daha çok teorik gördük.” sözleriyle desteklemektedir.

Tablo 3. 9. Üniversite eğitiminin olumsuz yanları

Etkenler	Kısa Açıklamalar
İç Etkenler	Müfredata ve Derslerin İşlenişine İlişkin Eleştiriler Müfredatın yetersiz görülmesi, Uygulama derslerinin sayısının yetersiz olması, Uygulama derslerinin planlamasının iyi yapılmaması, Eğitim dilinin %100 İngilizce olması, Uygulama derslerinde yaşanan olumsuzluklar.
	Akademik Kadrolara İlişkin Eleştiriler Mesleki bilgi yönünden eksik akademisyenlerin uygulama derslerine girmeleri, Bölüm kadrosunda yer alan akademisyenlerin çoğunlukla Gıda Mühendisliği ve/veya Turizm İşletmeciliği kökenli olması, Fazla ders yükü nedeniyle verimsiz ders işleyen akademisyenler.
	Fiziksel İmkânlara Yönelik Eleştiriler Malzeme tedarik sisteminin kurulamamış olması, Uygulama mutfaklarının ekipman bakımından yetersiz olması, Eğitim mutfaklarının fiziksel yapısının ticari mutfaklara benzememesi.
	Kontenjana Yönelik Eleştiriler Sınıf kontenjanlarının fazla olması, Uygulama derslerindeki kontenjanların yüksek olması, Özel üniversitelere yaşça büyük kişilerin de kolaylıkla kayıt yaptırması.
Dış Etkenler	Pandemi ve/veya deprem nedeniyle derslerin verimli geçmemesi



Grafik 3. 2. Üniversite eğitiminin olumsuz yanlarına (iç etkenler) ilişkin kod dağılımları

Bazı katılımcılar uygulama derslerinin planlamasının iyi yapılmaması konusunu dile getirmektedir. Bunlardan ilki uygulama derslerindeki muğlak durumdur. K4 nolu katılımcı bu durumu “Ne yapalım bu hafta? Veyahut da işte tarif bul. İşte bir tarif bul. Bu hafta şu mutfağı yapalım. Yani hocanın tarifi de yok... Üniversiteye geldiğinde de bugün ev mutfağı modunda. Bugün ne pişiresek.”

sözleriyle açıklar. K5 nolu katılımcı ise; *“Derslerde ekip şeklinde çalışıyorduk. Mesela o hafta bir mutfak üzerine yemek yapacağız. Ekibimiz kendi belirliyordu hangi yemeği yapacağını. Reçetesini falan kendimiz ayarlıyorduk her şeyini. Ondan sonra sınıfta uygulamalı bir şekilde yapıyorduk. Başımızdaki öğretmene gösteriyorduk. O da tadına bakıp evet olmuş güzel diyordu. Bu yanıtı alıyorduk sadece. O reçeteyi sonuçta evde kendimiz de yapıp tadına bakıp evet olmuş ya da tuzu az ya da baharatı eksik deyip tamamlayabiliriz bazı şeyleri. Öğrenemedim gibi hissediyorum...”* şeklinde bir açıklama yapmaktadır. Bir başka katılımcı (K19) benzer bir şekilde bu durumdan yakınmaktadır. *“...biz reçetelerimizi kendimiz götürüyorduk okula. Herkes kafasına göre bir şeyler yapıyordu. Yani hocalar bazen tadına bile bakmıyordu yaptığımız şeylerin. Bunun dışında zaten herkes kafasına göreymiş. Öyle bir birlik yok. Aslında bir ders gibi geçmiyor. Yani biz bir araya gelmiş bir etkinlik yapıyor gibiydik. Hani öğrenciler arasında ne bileyim hadi bugün bunu yapalım deyip onu yapmışız gibi oluyordu.”*

Bunlara ilaveten bazı üniversitelerin ders müfredatının %100 İngilizce olması da sorunlar yaratabilmektedir. K1 ve K15 nolu katılımcılar sırasıyla bu durumu *“%100 İngilizce okuyordum. O da dersleri anlamamda baya bir sıkıntı yaratıyordu bana.”*

“Şöyle bir şey var. Diyelim ki siz İngilizce biliyorsunuz ama bu gündelik İngilizce olabilir. Sınav İngilizcesi de farklıdır. Ama orada işin içine terimler geldiğinde, mesela gastronomi bilimi diye bir ders var. İşte karbonhidrattan, proteinden, bunun birleşiklerinden bahsediyor. Yani gastronomi kimyası gibi. Ve bunun yanında bir de matematik maliye dersi var. Bu da İngilizce veriliyor. Ve onu bir şekilde kurtarabilirsiniz ama problem... Yani yarım sayfa bir matematik problemi var ve bu İngilizce. Bunu Türkçe bile insanlar üniversite sınavına girip anlayamıyorken...” “...şunun da zararını gördüm. Biz İngilizce bölüm okuduk. Dilden dolayı zorlandığım kısımlar oldu.” şeklinde nitelemektedir.

Çok sık dile getirilmese de bazı katılımcılar lise eğitimini gastronomi alanında görmüş olan nispeten deneyimli öğrencilerle uygulama derslerinde sorunlar yaşadıklarını belirtmektedir. K1 nolu katılımcı bu durumu *“...Öğrenci profili çok önemli. Bakıyorsun tavırları çok değişik. Ben işte şurada çalıştım, burada çalıştım. Her şeyi ben bilirim modundalar zaten. Onlar sektörde çalışmışlar ya, ben ona kadar çalışmamıştım.”* şeklinde örneklendirmektedir.

Akademik kadroya yönelik eleştirilerin en başında ders giren akademisyenlerin ders müfredatı konusunda yetersiz olduğunun ifade edilmesidir. K6 nolu katılımcıya göre bu durum *“Sen bir öğrencisin ve hoca olarak hocadan belli beklentilerin var. Sana bir şeyi öğretmesi, bir şeyi vermesi veya yol göstermesi diyeyim. Ve orada bir yol gösterecek de eksiklik çektik. Yani biz şey istemedik mesela böyle eli cebinde böyle ceketli biri gelsin. Ne yaptınız ha bugün? Tamam geç 100. Biz bunu istemedik çünkü biz 100 alma derdinde değiliz mutfak derslerinde. Biz orada puan almaya gelmiyoruz. Orada bir şeyler öğrenmeye, bir pratik yapmaya geliyoruz. Ve orada bizi yönlendiren bir hoca yok. Hoca el cebinde, mutfağın içinde dolaşıyor. Mükemmel bir ciddiyetsizlikle mutfaktaki uygulamalı derslerimiz %90'ı, %80'i böyle geçti diyeyim.”* şeklinde özetlenmektedir. Benzer eleştiriler K9 nolu katılımcı

tarafından yani ben bu yaptığım uygulamayı evde de yapabilirdim. Üniversitenin mutfağının olmasının en azından bu açıdan bir artısı olduğunu zannetmiyorum ben. Önemli ama ufak detayları bize göstermesi gerekiyordu. Ben yine dediğim gibi, yemek sitesinden aldığım, yine orada hazırlanma tekniklerini gördüğüm şekilde ben yaptım. Bunun doğru mu, yanlış mı olduğunu ben hiçbir zaman öğrenmedim. Sadece tadına baktım...” şeklinde dile getirilmektedir.

Bazı katılımcılar da derse giren hocaların uygulama derslerine ilişkin yetkinliklerini şöyle örneklendirmektedir. “...Biz bu saydıklarımın (uygulama dersleri) iki tanesinde çok niteliksiz, çok vasıfsız, işi gerçekten bilmeyen, eğitimciliği bilmeyen akademisyenlere denk geldik. İki tanesi çok verimsiz geçti.” (K15); “Üniversite düzeyinde hocalar değillerdi. Bir iki tanesi hariç. Geriye kalan bölüm hocaları kesinlikle üniversite düzeyindeki hocalar değillerdi.” (K20). Bazen bu durum uygulama derslerinde sorulan sorular sonrasında sınıfta gergin bir ortam da yaratabilmektedir. K16 nolu katılımcı bunu “Bir bayan öğretmenim vardı. Nasıl anlatayım? Hayatımda ilk defa poğaça yapıyorum. Bir soru sordum diye aptal, geri zekâlı tepkilerini verdi. Ben de mutfağı terk ettim.” sözleriyle betimlemektedir.

Derslere akademisyenlerin dışında bazen dışarıdan şef davet edilmesi K11 nolu katılımcı tarafından “...mutfak hocası değil normalde benim bildiğim. Yani mutfakla çok bir alakası olan bir insanda değil. Kendi bilgisi yetersiz olduğu için şefleri çağırıyordu. O da hoş olmuyordu bence.” diye aktarılmaktadır.

Bu yetersizlik katılımcıların çoğu tarafından derse giren akademisyenlerin eğitim altyapılarına dayandırılmaktadır. Uygulama derslerine giren akademisyenlerin çoğunun gıda mühendisi olması “Tabi hocalarımızın da alanı burada önemliydi. Orada çok yetkin değillerdi gastronomi alanında. Yine beslenmecî, gıda mühendislerinden oluşan bir kadroydu.” (K3); “Bizim hocalarımızın çoğu gıda mühendisliği mezunuydu.” (K7); “Mutfak derslerimize de tabii ki gıda mühendisliği hocalarımız giriyordu. Yani bir dünya mutfağı dersini ne kadar verebilir? Ne bileyim pratikte. Hani bize şefler gelmiyordu mesela. Bazı üniversitelerde şefler geliyor. Sahadan uyuşabilen kişiler geliyor. Çok daha verimli dersler alıyorlar. Ama bizim mutfak derslerimiz daha böyle şey geçti. Nasıl diyeyim? İşte turşu yapmak, pilav yapmak. Daha böyle yerel geçti. İşte çorba bağlamak falan. Böyle daha temel şeylerde kaldık... Ya o kadar sıfırdan başladık ki biz ilk sene özellikle. Hocalarımız o kadar yetersiz, mutfak dersi zaten yoktu. Daha mühendis hocamızın mutfak derslerinden sonra araştırma görevlisi hocamız bizim için bulunmaz bir nimetti yani.” (K21) cümleleriyle özetlenmektedir.

Bu durum gastronominin oldukça yeni bir bölüm olmasına bağlanmaktadır. “Gastronomi o zaman yeni bir bölüm olduğu için bizim hocalarımızın çoğu gastronomi çıkışı değildi. Gıda mühendisliği ne bileyim gıdayla alakalı bölümlerden mezunlardı. (K10) İfade edilen uygulama derslerine ilişkin yetersizlik sadece gıda mühendisleriyle de sınırlı değildir. K4 nolu katılımcının yorumları bu

duruma şöyle “...(Gastronomi) özellikle çok yeni bir bölüm olduğu için, bizim okuduğumuz dönemlerde çok yeni bir bölüm olduğu için, gastronomi, mutfak sanatları, bu işin zaten okuyup hem akademik anlamda hem de sektörel anlamda iyi olan hocalar zaten çok fazla yoktu. Bunun çok büyük bir etkisi var. Ya turizm çıkışlılar ya da gıda mühendisi gibi farklı alan mezunları olduğu için aslında üniversite hayatında onlar bize soruyordu.” izah etmektedir.

Bazı katılımcılara göre bu durum sadece yetkinlikle alakalı değil akademisyenlerin ağır iş yükü ile de ilgiliydi. “...bizim mutfak hocamız da bir taneydi sanırım, o da yetişemiyordu.” (K11). Buna ilaveten bazı katılımcılar akademisyenlerin farklı öncelikleri olduğunu “Yani benim listede aldığım temel dersleri üniversitedeki hocalar veremiyordu. Onun yerine onların asistanları diye geçen araştırma görevleri, öğretim görevleri daha iyi veriyordu. Çünkü o insanlar gastronomi bölümlerinin mezun insanlardı. Ve asıl o hocalar da daha bilgili, daha deneyimlilerdi... Üniversite eğitimi bölümden beni biraz soğuttu. Çünkü üniversitede ki hocalarımız o zaman için konuşuyorum. Konuştuğum her şey o zaman için. Öğrencilerini geliştirmekten daha çok ne kadar çok makale yazabilirim? Ne kadar daha çok akademik teşvik elde edebilirim? Senin gelişimden daha çok biraz daha ben merkezli düşünüyorlardı.” (K10) cümleleriyle özetlemektedir.

Bölüm müfredatı ve akademisyenlerin yeterliliklerine ilişkin olumsuz eleştirilerin yanında fiziksel imkânların kısıtlı olması da bir başka olumsuz durum olarak nitelenmektedir. Katılımcılar bazen bu durumu düzgün bir malzeme tedarik sistemi kurulamamış olmasına bağlamaktadır. K13 nolu katılımcı bu durumu “Kullandığımız ekipmanlar konusunda çok bir sıkıntımız yoktu ancak kullanılan malzemeler yani gıda malzemelerini genelde dışarıdan biz getiriyorduk...” şeklinde açıklamaktadır. Bazen bölümler temel malzemeleri alsalar da uygulama için gereken çoğu malzemeyi öğrencilerin tedarik ettikleri sırasıyla K5 ve K9 nolu katılımcılar tarafından “Okul malzeme sağlıyordu ama temel şeyler, mesela unu, şekeri, tuzu, yağ vardı diye hatırlıyorum. Geri kalanlarını kendimiz ayarlıyorduk.”; “...Un, şeker, karabiber, tuz. Yani en spesifik zerdeçal vardı, öyle diyebilirim. Yani o konuda da yetersizdi, evet. Daha iyisi olabilirdi...” şeklinde dile getirilmektedir.

Malzeme tedarikinin yanında ekipman eksiklikleri de “Yani bizim en büyük sıkıntımız ekipmandı. Ekipman açısından çok büyük sıkıntı yaşıyorduk. Malzemeyle alakalı sıkıntı yaşadığımızı söyleyemeyeceğim. Hatta fazlası bile getiriliyordu, fazlası bile alınıyordu.” cümleleriyle ifade edilmektedir. (K7)

Bazı katılımcılar ise hem malzeme tedariki hem de ekipman eksiklikleri nedeniyle verimli uygulama dersi yapamadıklarını “Sadece mutfak anlamında değil ürün malzeme açısından yetersizdir. Mesela bizim dönem derslerimiz, dönem sınavlarımız olduğunda örnek veriyorum fajita yapacağım değil mi? Et fajita. Eti ben kendim alıyordum. Eti yanındaki sebzeleri de ben kendim alıyordum. Ya bölüm de

yeni idi. Şimdi baktığın zaman onlara da hak veriyorum yeni bir bölüm daha bir senelik bir bölüm yani ama malzemeyi de kendimiz alıyorduk ya temel malzeme un olmaz mı ya pirinç olmaz mı? O bile yoktu yani.” (K10); “Yani böyle küvetiydi, tenceresiydi vardı ama bıçaklarımızı kendimiz alıyorduk. O kadar hiçbir şey yoktu ki ben kendi bütçemle, öğrenci bütçemle gidip tabak alıp sunum fotoğraf çekiyoruz çünkü çalışmalarda kullanacağız. O fotoğraflarda çekebileceğimiz sunumlar olsun diye tabak aldığımızı hatırlıyorum. Hatta o tabakları hala kullandıklarını biliyorum gelen alt sınıfların. Yani çok da yeterli değildi. Hatta bir ürün yapılacaksa, hani devlet üniversitesi çok bütçe ayırmıyorlardı. Kendi paramızla alıyoruz. Sınıftan parayı topluyordum. Bugün, yarın işte şu ders yapılacak. Hatta böyle güzel şeyler yapmak istiyoruz ama maliyeti yüksek. Hep olsa maliyeti yüksek. Böyle şeyler oldu mu herkes mırın kırın ediyordu. Hocalar da olduğu gibi daha düşük maliyeti ve daha basit, daha temel, teknik şeyler öğretmeye çalışıyordu. Bu şekilde bayağı yetersizlik.” (K21)

Bazı katılımcılar uygulama mutfaklarının fiziksel yapılarının ticari mutfaklara benzememesini de eleştirmektedir. “Ama şeyi düşünüyordum hep üniversitenin mutfaklarındayken, yani gerçek hayattaki mutfak bu değil. Kesinlikle değil. Bizim için mutfakta usta her şeydir. Ona ses çıkartamazsınız, ona bir şey söyleyemezsiniz. Ya onun iletişime geçerken hatta önce izin alırsınız. Konuşacağım bir şey var, müsait misiniz dersiniz. Ama yani kesinlikle bu saygı yoktu gastronomide.” (K3); “Mutfak zaten çok küçüktü. Bir mutfağımız yoktu. O dönemde zaten bir fakültemiz yoktu. Daha sonra yapıldı. O da bir huzur evinden dönüştürülen bir mutfakta. Çok uygun değildi aslında eğitimde. 20-25 kişi belki sığardı ama yeterli de değildi. Evet çok kalabalıktı. Ekipman yetersiz, eğitim o anlamda çok uygun değildi. Tabii daha sonraları...” (K7)

Bölümler kontenjan konusunda da eleştirilmektedir. Bu eleştiriler sınıf kontenjanları ve uygulama derslerinin kontenjanları olarak ikiye ayrılmaktadır. Sınıfın genel öğrenci kontenjanının çok yüksek olmasını bir katılımcı “...20 kişi bile fazla kalıyor aslında bazı şeylerde. 100 kişi çok aşırıydı yani.” (K9) şeklinde ifade ederken; diğer bir katılımcı “Biz sınıfta 120 kişi falandık. Sadece örgünde. İkinci öğretimini 100 kişiye, yani 200 kişiye mutfak dersi vermeye çalışmalarında aslında onların işi de bayağı zordu.” (K11) cümleleriyle açıklamaktadır.

Uygulamalı mutfak dersleri konusunda da benzer eleştiriler olduğu görülmektedir. K21 nolu katılımcı uygulama derslerinde yaşadıklarını “Biz böyle 4-5 kişilik grup oluyorduk. Ocaklar falan yetersizdi. Ve tabii herkes kendi yapmak istiyor. Hiç unutmuyorum yani ben de kendi grubumdayım. Kendi grup arkadaşlarım da atlamak istiyor falan. Hani öyle bir zaman oluyordu ki ben sadece soğanı doğuruyordum. Ve bazen bu adaletli ilerlemiyordu. Kendini öne atan, öne atılabilen kişiler daha fazla bir şeyler yapabiliyordu. Bazen sadece bulaşık yıkıyorduk. Yani hiçbir zaman her aşamayı kendimiz bireysel olarak yapmadık. Sınavlarımız da grup şeklinde ilerliyordu. Grup çalışması yapıyorduk. Uygulama hep bizde böyle geçti.” şeklinde dile getirirken; K13 nolu katılımcı bu durumu “(Sınıf) çok kalabalık

olduğu için genelde bölünme durumu oluyordu zaten. Onun haricinde de tezgâhlarda yaklaşık bizim kendi grubumuz olduğu için... Kendi grubumuzda mesela 6 kişi isek 3-3 bölünüyorduk, o şekilde yapıyorduk. Genelde 3 gibi oluyordu tezgâhlarda.” diyerek açıklamaktadır.

Öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin eleştiriler de bu kısımda açıklanmaktadır. Özel üniversitede gastronomi eğitimi aldığını belirten K16 nolu katılımcı, “...dönemsel bir belki. Ama benim okuduğum dönem, 40 yaşındaki insanlar da üniversiteye gelebiliyordu. Ben artık bir baltaya sap olamadım. Gastronomiye gireyim her türlü iş bulurum diye düşünenler. Onların öğretmenlerle diyalogu, öğretmenlerin öğrenci seçimi bazen sorun yaratabiliyordu.”

Müfredat ve dersin işlenişi, akademik kadro, fiziksel unsurlar ve kontenjana yönelik eleştiriler eğitim kurumlarının içsel sorunlarını yansıtmaktadır. Katılımcılar eğitim kurumlarından kaynaklanmayan ancak eğitim öğretimi engelleyen dışsal faktörlerden de bahsetmektedir. Bunlardan ilki pandemidir. 2020 yılında tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgınının gastronomi eğitimini de olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. K5 nolu katılımcı bu durumu “*Ya okul bizim tamamen zaten çok şanssız bir döneme denk geldi. Pandemi de denk geldiği için son bir buçuk yıl evden derslere katılmak zorunda kaldık. Bu hani uygulamalı derslerin olması gerektiği, yüz yüze eğitimin olması gerektiği bir bölüm biraz daha. Tecrübe ederek, deneyimleyerek öğrenmemiz gerekiyor bazı şeyleri. Çoğu ders evden oldu. Ben derslerin isimlerini bile hatırlamıyorum mesela o dönemde gördüğümüz dersleri.”* şeklinde özetlerken; bir başka katılımcı “*En çok orada sıkıntı çektim. Bir mutfak hocam, uygulama ödevi veriyordu sürekli ve uygulama ödevinde belli şeyler istiyor ve bunları bulamadığımızı, imkânlarımızın yetersiz olduğunu belirtmemize rağmen anlayışsız davranıyordu. Yani Maldon tuzunu mesela ben atıyorum Çorum’un bir köyündeyim. Ya bulamayabilirim bunu. Bir de pandemi var. Evdeyiz zaten. Herkesin psikolojisi darmadağın. Tamam, bir şeyler yapmak istiyoruz. Bir yandan okul var. Devam ediyor hayat. Okey. Ama imkânsızlık ve yetersizlikleri göz önüne almayıp böyle yüklendikleri ve puan kırdıkları ve gerçekten de okumayı zorlaştırdıkları bir dönem oldu.”* (K6)

Bazen de pandemideki uygulama derslerinin yüzeysel bir şekilde işlendiği K14 nolu katılımcı tarafından “*Pandemiye denk gelmişti hoca ders videolarını instagramına yüklediği videolar olarak tercih etmişti böyle 1 dakikalık böyle şey videolardı kısa bunu böyle yapıyoruz bunu böyle yapıyoruz afiyet olsun diye böyle hani o saçmalıkta şeylerdi.”* ifadeleriyle betimlenmiştir. Buna ek olarak bazı uygulama derslerinin teorik şekilde işlenmesi ya da hiç yapılmaması sırasıyla şu ifadelerle “*Bazı dersler teorik göründü. Ama bu uygulamada olsaydı kesinlikle daha yararlı olacaktı. Yani bir 3-4 ders vardı. En azından içecek bölümünde özellikle ya da tatlı bölümünde eksikler vardı... Pandemi olmasaydı üniversitede bunu uygulamanın bir şekilde görebileceğimizi ben zannetmiyordum.”* (K9); “*...pandemi dönemine denk geldik. O zaman da mutfak derslerimiz mesela hocaya şöyle söylediğimizi hatırlıyorum. Hocam online olsun siz oradan yapın, biz ev mutfağına yapalım ama yine de*

bu mutfak derslerini yapalım dedik. Ama hocamız mutfak derslerini elemiştii mesela.” K11 açıklamaktadır.

Deprem de eğitimi olumsuz etkileyen bir başka etkidir. K19 nolu katılımcı bunu “*Tam pastane dersimin olduğu dönemde de deprem oldu. Biz hiçbir şekilde pastane dersi almadan mezun olduk. Yani teorik olarak aldık. Bu sıkıntıları yaşadık ama üniversiteyle alakalı değildi.*” sözleriyle özetlemektedir.

Tablo 3. 10. Staj deneyimleri

Staj Deneyimleri	Kısa Açıklamalar
Yurt içi staj deneyimleri	Stajyer olarak önemslenmeme, Okullu olmanın önemsizleştirilmesi, Teorik – Pratik çatışması, Uzun çalışma saatleri, Düşük ücretler, Mutfakta kadın olmanın zorluğu.
Yurt dışı staj deneyiminin yansımaları	Yurtdışı stajlarındaki deneyimin ast üst ilişkilerindeki profesyonellik, iş dağılımı vb. konularda yurt içi staj deneyiminden farklı olması.

K4 nolu katılımcı stajyer olarak önemslenmediğini “...stajyer olduğunuz için sektörde çalışan kişilerin önemli işleri vermek istememesi. Yani benim ilk stajımda soğuk mutfakta çalışıyordum. Ustanın bana tek yaptırdığı iş yeşillik yıkamaktı. Ben sadece iki buçuk ay marul veya roka ayıklayayım, onu yıkayayım. Böyle geçti aslında. Bu da tabii ister istemez motivasyonu kırıyor. Çünkü bir şey öğrenmek için sonuçta O işletmelere gidiyoruz. Ama o işletmede beklentiyi bulamayınca bu üzüyor. Özellikle işte çok enteresan yine aynı soğuk mutfakta çalışırken usta belirli soslar yani salata soslarını yaptırmıyordu bana. Sen yapma, bir yanlış olur. Stajyersin, sen dokunma diyordu. Ama benim şöyle bir şey yapmışlığım da var stajda özellikle. Ustalar bazen erken çıkarlardı, sezonun yoğun olmadığı dönemlerde. O dönemlerde beni de mutfakta nöbetçi bırakırlardı. Ben de nöbetçi olduğum zaman ustanın o gün yaptığı sosu dökerdim. Aynı sosu ben kendim yapardım. Ertesi gün usta geldiği zaman sosun tadına bakardı. Bozulmuş mu, bozulmamış mı diye. Ya derdi mükemmel sos yapmışım ya. Ama haberi yok aslında. Ben o sosu döktüm, yenisini yaptım.” cümleleriyle ifade ederken; K13 nolu katılımcı “Yani öyle çok hevesli olduklarını söyleyemem. Çay getir. Ondan sonra işte dolabı düzelt. Onun haricinde biraz daha angarya iş diyebileceğimiz, basit işleri yaptırıyorlardı. Öyle mesela balığı pişirme işlemini tam yaptırmıyorlardı mesela hani tecrübesiz olduğum için. Yani adamlar şöyle bakıyor olaya. Hani bu adam okuyor evet ama... ..bu adamın çok bir deneyimi yok. Ondan dolayı biz bunu hani biraz daha böyle basit işlerde verelim.” şeklinde özetlemektedir. Bir başka katılımcı ise bu durumu son derece net olarak “3 ay boyunca yani 93 gün boyunca sadece kahvaltıda meyve tabağı hazırladım.” sözleriyle ifade etmektedir. (K16) K21 nolu katılımcı ise staj yaptığı işletmede kendisine bulaşık bile yıkatılmadığını “Ben ilk sene çalışmak istedim bir hocamın gazına gelip bir otel mutfağında ayarladım kendimi. Çok büyük bir

otel değildi. Girdim oraya yani o ortam az çok biliyorsunuzdur siz de işte dolu bu yaşı büyük ustalar, alaylı ustalar var. Ortamda sadece erkekler var. Küçük bir kızım var, 18 yaşında bir kızım ve hiçbir şey bilmiyorum. Öğrenmek için gitmişim. Tabii uzun bir süre işte bulaşık, hatta bulaşığa bile beni ilk sokmamışlardı, bulaşığı yıkayalım diye. Patates soymak, soğan doğramak bundan ibaretti. Tabii ben böyle bir beklentiyle girmedğim için ve ilerleyemedğim için” cümleleriyle açıklamaktadır. Bu önemsenmeme durumu çalışanların arasına kabul edilmeme şeklinde de olabilmektedir. K8 nolu katılımcı bu durumu “Bir gün adını vermek istemedğim çok ünlü bir şefle beraber artık kapısında yattım. Gerçekten kapısında yattım. Üniversite stajımı orada yapmak istiyordum. Bursa’da bir işletmeyi. Ne olur rica ediyorum beni bu işletmeye alın ve ben burada para vermeseniz de çalışmak istiyorum dedim. En son bir gün böyle çok yağmur yağarken kendisiyle karşılaştık. Benimle görüşmeyi sonunda kabul etti. Tamam dedi madem çalışmak istiyorsun dedi, ücret vermeyeceğim dedi. Bir ay kadar falan çalıştım ama yoğun bir baskıya maruz kaldım. Zaten çok isteyerek girdğim için ilk etapta zaten sesimi çıkaramadım. Bunu sen istedin kızım dedim, yapacaksın dedim, seni şu an zorluyorlar dedim, deneme aşamasındasın dedim, hiç sesimi çıkarmadım. Temizlik yaptırıyorlardı. Yer sil diyorlardı. Bulaşıkhaneye gönderip bulaşık yıkatmaya çalışıyorlardı. Sürekli boş toplatıyorlardı. Kendimi göstermek için daha fazla kalabalık gruplar geldiğinde ben kalırım diyordum. Fazladan mesai yapıyordum. Bunlar bir süre sonra artık bunu daha fazla kullanmaya başladılar. Her mesela gönüllü olmasam da her etkinlikte tamam bugün sen kalıyorsun dediler. İzin istediğimde izin vermediler. Aynı zamanda işte işletme içerisinde bir örgüt kültürü, benden daha öncekiler, onlar bir aile gibi olmuşlar artık, benim çok aralarına da kabullenemediler.” sözleriyle dile getirmektedir.

Stajyerleri angarya işlerle uğraştırmanın yanında onların başına gelen olumsuz durumlar bile önemsiz bir konuymuş gibi yansıtılmaktadır. K4 nolu katılımcı başına gelen bir iş kazası üzerinden bunu “Alakasız olmadığı halde ben o işi yaparken birden arkama bir döndüm. Bulaşıkçı doğuruyor ürünü. Elinde bıçakla. Akabinde tahtalar tabii geniş olduğu için o doğrarken havucun yuvarlandığını gördüm ben de. Dedim hani bu havuç düşmesin yere. Ben dedim elimi uzatayım havucu tutmak için. Bulaşıkçı da elinde bıçakla uzandı. O bıçakla uzanınca ben bunu gördüğüm için birden elimi çektim. O kesti. Hemen hastaneye gittik işte pansumanlar, dikişler vesaire falan. Tabii bir taraftan düşünüyorum yani diyorum parmağımı kestim bu halde çalışamam da yani beni herhalde gönderirler yani. İşletmeye geri döndüm. Usta dedi ki ne oldu parmağımı kestim. Tamam ya bir şey olmaz zanaat giriyor dedi. Sen işte çalışmaya devam et zaten eleman yok. Sen çalışmaya devam et deyip geçitirdiler. Ondan sonra gerçekten izin kullanmadan çalıştım...” ifadeleriyle betimlemektedir. Benzer bir durum K17 nolu katılımcı tarafından “Herkes ezmeye çalışıyordu, yalan yok. İşte elim yandı diyordum. Bir tane usta çıkıyordu, lan aşçının eli yanar mı? Beş dakika sonra, aa deyip eli yandı, ne oldu deyince tokat atıyordu şimdi.” sözleriyle aktarılmaktadır.

Bu durum katılımcılar tarafından tecrübenin kutsanması ve okullu olmanın önemsizleştirilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu konu, K18 nolu katılımcı tarafından “Bize

açık açık söyleniyordu belki stajdayken. Boşu boşuna okuyorsunuz, okuyup da ne olacaksınız. Affedersiniz, argo tabirle. Çünkü bizim sektörde ustaların dilinin kemiği yok yani. Açık açık yönetilir kelimeyi kullanıyorlar. Aşağılıyorlardı da, boşu boşuna okuyorsunuz. Okudun da ne olmuş, ne biliyorsun? Pasta siva desem sıvayamazsın vs. vs. gibi gibi şeylere mağdur kaldım. Ve bunu ilk yaşayan ben değilim, şu an yaşayan da binlerce stajyer öğrenci vardır eminim. Benim şu an kendi öğrencilerim de var, staja yolluyoruz. Anlatıyorlar ya, o kadar tanıdık hikâyeler ki.” gibi cümlelerle aktarılmaktadır. K16 nolu katılımcı ise stajyerken hiçbir sözünün dikkate alınmamasını “Bir otelde çalışıyorum. Bu çok sert bir eleştiridir. Muhakkak bir yerde duymak isterim bunu. İki gün boyunca dedim ki, bu mutfak düzeni düzen değil. Okuldan biliyorsun. Bulaşikhane önü sürekli yer, ıslak. Terlik verin. Ya da burayı engelleyin. Sen stajersin, ne anlarsın? Sen öylesin, ne bilirsin? Peki. Dördüncü gün kazan aldım. Bulaşikhane dizim döndü. Sonra dedim ki lanet olsun, daha rapor aldım. Zaten o kaç gündü şey... 32 gün zorunlu staj. Dedim ki yok arkadaş, alın size rapor. Otel mutfağına temelden küsmüştüm bu staj döneminde.” ifadeleriyle açıklamaktadır.

Bu durumun temel nedenlerinden biri olarak okulda verilen teorik eğitimle staj uygulamalarının çatışması olarak gösterilebilir. K19 nolu katılımcı bunu “Eğitimimiz sırasında da böyle çok aslında hani, aman brunuaz öğren. Sanki mutfaklarda bana sürekli brunuaz diyeceklermiş gibi. Brunuaz öğrenmezsen şöyle olur. Ya hiçbir şey olmuyor. Adam geliyor bana diyor ki yemeklik doğra. Yani çok çelişiyor bu konuda bence. Eğitim ve teorik ve pratik bu konuda çok çelişiyor birbiriyle.” şeklinde açıklanmaktadır.

K17 nolu katılımcı uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler ile ilgili şunları söylemektedir. “Staj esnasında hiç mutlu değildim. Stajlar bana göre yani angaryadır. Gerçekten angarya işlerdi. Yani stajyer olduğunda mesela işi biliyorsun. Özellikle işbaşı eğitimindeyken. Ben bu işi biliyorum. Bir de kendi memleketim, kendi emeklerim. Ama evet, stajyersin. Yani çok koyuyordu mesela insana. Hani maddi açıdan geçtim. Yani verdikleri bu şey ücretler zaten çok komik yani.”

Çok sık olmasa da staj deneyimlerinde mutfakta kadın olmanın doğasından da bahsedilir. “Bizim evlendikten ve çoluk çocuğa karıştıktan sonra sektöre olan ilgimizin azalacağını düşündükleri için özellikle erkek ustalar bu konuda çok katı davranıyorlardı. Bir şeyler öğretmek istemiyorlardı.” (K20)

Staj deneyimlerine ilişkin bu olumsuz betimlemeler katılımcılardan bazılarının yurtdışı staj deneyimleriyle daha belirgin hale gelmektedir. K3 nolu katılımcı Work and Travel programıyla gittiği bir staj programının yurtiçi staj deneyimlerinden farklı yönlerini “Work and travel’a başladıktan sonra yurt dışında Amerika’da buradaki bir otelde çalışmaya başladım. Buradaki bir otelde çalıştığımda Türkiye’de yaşadığım zorlukları orada daha az yaşadığımı fark ettim. Özellikle insan ilişkileri ve çalışan ilişkileri açısından. O verilen büyük tepkiler, çalışma koşullarının zor olması, ücret, uzun çalışma saatleri, lojman şartları vs. buralarda geçerli değildi. Aslında ben mesleğimin bir nebze de iyi olduğunu ama Türkiye’de bu işi yapamayacağımı düşündüm.” sözleriyle ifade ederken; bir başka

katılımcı bunu “Çok fazla farklılık var. Oraya değinmek için söyledim bizzat. Şimdi ilk gittiğim zaman burada haftada bir gün izin olarak gördük. Çalışma saatlerini artık bu şekilde diye... benimsiyoruz ya 12-14 saat. Oraya gittiğimde 8 saat çalışıp haftada 2 gün izin vermesi mesela çok insana, gerçekten çalışana değer verildiğini hissettiriyor yani yurt dışında.” cümleleriyle açıklamaktadır.

K2 nolu katılımcı da Erasmus programıyla yaşamış olduğu hareketliliğin onun dünyayı tanımasına nasıl katkı sunduğunu “Hatta Erasmus'un etkisini görmeye başladım hocam. Son yılda Türkiye’de değil, dünyadaki gençlerin Üniversite çağındaki gençlerin, ondan sonra veya üniversiteyi bitirmiş olan insanların neler yapabildiklerini görmeye başladığında bizim nasıl bir kıskacın içinde olduğumuzu fark etmeye başladım.” Sözleriyle dile getirmektedir. Gerçekten de Yurt dışı staj deneyimleri katılımcıların perspektifinden yurtiçi staj deneyimlerinden oldukça farklıdır. Bunu bir diğer katılımcı “Örneğin benim için etkileyici şeylerden birisi de... Bugün çok yoğun bir servis günü. Çocukların, ailelerin olduğu bir kahvaltı günüydü. Çocuklar yerlere çok fazla bir şeyler, ürünler dökmüştü ve biz bunları hem siparişlere hem temizleme yetiştiremiyorduk. Ben de otel müdürünün gelip süpürge faraşla bunu temizlediğini gördüm. Kendisinin yardım etmek için hiçbir şekilde bir şey söylemeden destek olmak amacı. Otel müdürü bunu hiçbir şekilde gıcunmadan yapıyordu aslında. Ya da herhangi bir Örneğin Türkiye’de yaşadığımız sıkıntılardı. Mesela Türkiye’de çok elimin yandığı vs. olmuştu. Büyük yanıklardı. Ama ben bununla rağmen çalışmaya zorlanmışım büfelerde. Ama Amerika’da çok ufak bir kesim olduğumda beni hastaneye götürmüşlerdi ve çok ilgilenmişlerdi aslında. Tabii bu anlamda değer görmek de farklı hissettirdi.” (K3) cümleleriyle ayrıntılı olarak betimlemektedir.

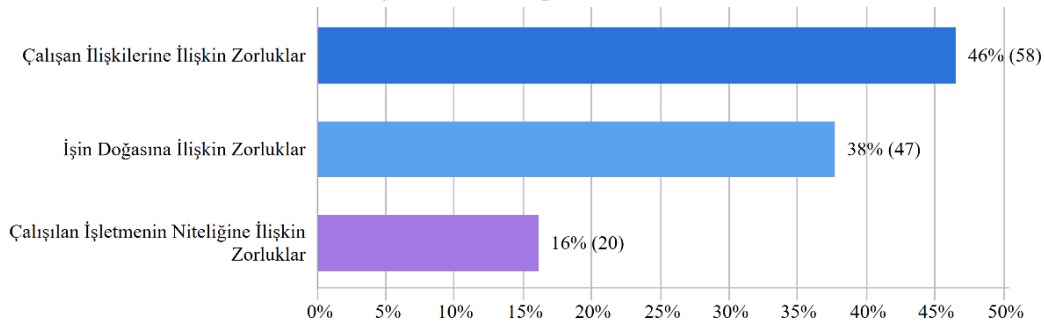
Kıyaslamalar kategorisi lisede gastronomi ile tanışanların üniversite eğitimlerine ilişkin karşılaştırmalarda bulunarak son derece önemli bilgiler sunmaktadır. Burada en fazla dikkat çeken konu uygulama derslerine ilişkindir. Bazı katılımcılar üniversitedeki uygulama derslerinin azlığını “Çünkü biz üniversitede daha çok diğer derslere ağırlık verilirken lisede haftanın 2-3 günü sabahdan akşama kadar mutfakta olurduk ve modüllerde birçok şeyi detaylıca yapardık. Tabii üniversitede baktığımız zaman mutfaka belki 1 ya da 2 kere girmiştik orada. Tabii ben meslek lisesi çıkışlı olduğum için bir noktada avantajım var ama meslek lisesi çıkışlı olmayanlar tabii hiçbir şey öğrenemedi mezun oldu. Daha önce bir altyapıları olmadığı için.” (K3); “Uygulamalar açısından zaten lisede yaklaşık haftada iki kere falan giriyorduk uygulama derslerine. Üniversitede de biraz daha azdı bu sayı. Haftada bir oluyordu genelde. Hani üniversitede insan böyle uygulamaların daha fazla olmasını bekliyor ama uygulamada biraz sınıfta kaldığını söyleyebilirim üniversite olarak.” (K13) şeklinde dile getirirken; bir katılımcı (K2) üniversitede hiç uygulama dersi yapmadıklarını “Biz üniversitede hiç uygulama yapmadık mesela. Liseden o dönem için bir öğretmenimiz vardı. O geliyordu. Gerçekten üniversite düzeyinde mutfak eğitimi vermek başka bir şey. Lise düzeyinde vermek başka bir şey.” cümleleriyle aktarmaktadır.

Profesyonel mutfağın zorlukları; çalışan ilişkilerine ilişkin zorluklar, işin doğasına ilişkin zorluklar ve çalışılan işletmenin niteliğine ilişkin zorluklar olmak üzere üç ana temadan oluşmaktadır. Katılımcılar profesyonel mutfağın zorluklarını betimlerken en fazla çalışan ilişkilerine ilişkin zorluklar konusunda örnekler sunmuşlardır. Bu tema altında ilk dile getirilen konulardan biri alaylı okullu çatışmasıdır.

Bu çatışmalarda ilk dikkat çeken konu okullu olmanın önemsizleştirilmesidir. Bu durumu K2 nolu katılımcı *“Bana kaç defa dediler hocam üniversite okuyup ne yapacaksın oğlum alim mi olacaksın diye. Bu da üniversite okuyor falan filan ama bir şey bildiği yok diye. Halbuki kendisi iki kelimeyi bir araya getirmekten acizdi ama o dönem için ağır basan oydu.”* cümleleriyle özetlerken; bir başka katılımcı da benzer şekilde *“...alaylı dediğiniz kesim, kendilerini böyle okullu kesimle çok yarıştırıyorlar. Bir arkadaşımız vardı. Sous şef gibi düşünebiliriz bu kişinin kıdemini. Ve işte böyle saçma sapan hareketler, emir vermeler... Eğitim, okul okumak... Ya stajyerlerim vardı mesela. Diyorum ki okuyun, bunları yapabilirsiniz, bunları olabiliyorsunuz. Kız gelip diyordu ki, okul okumak çok saçma. Okudunuz da ne oldu? Dört sene niye okudunuz? Benimle aynı işi yapıyorsun. Ve gerçekten benden de yüksek para alıyordu.”* ifadeleriyle dile getirmektedir.

Tablo 3. 11. Profesyonel mutfağın zorlukları

Zorluklar	Kısa Açıklamalar
Çalışan İlişkilerine İlişkin Zorluklar	Okullu olmanın önemsizleştirilmesi, Okulda öğretilenlerin tam olarak uygulanmaması, Üstlerinden aşırı tepki görme, İş arkadaşlarının sorumluluk almaması, Angarya işlerle uğraşmak, Adam kayırmacılık, Mektepliler daha kolay yükseliyor algısı nedeniyle alaylıların yıldırma çabaları, Mutfakta kadın olmak.
İşin Doğasına İlişkin Zorluklar	Yoğun iş temposu, Düşük ücret, Tatil günlerinde çalışma, Antraktlı çalışma, Sürekli ayakta kalma, İşgören devir hızının yüksek olması.
Çalışılan İşletmenin Niteliğine İlişkin Zorluklar	Mutfakla ilgisi olmayan işlerle meşgul edilmek, Deneme süreci adı altında sigorta yapılmaması, Verilmeyen mesai ücretleri, Zorunlu çalışmaya zorlanma, Kötü lojman koşulları,



Grafik 3. 3. Profesyonel mutfağın zorluklarına ilişkin kod dağılımları

Yukarıdaki bu ifadeler deneyimin akademik bilgidен çok daha üstün olduğu görüşünü kariyerlerinin başlarındaki çalışanlara dayatma amacı gütmektedir. Bu konu çeşitli katılımcı yorumlarından daha net anlaşılmaktadır. “Yani sen okumuşsun, sen de benimle aynı işi yapıyorsun. Ondan sonra ben okumadım, bak ben de seninle aynı işi yapıyorum gibi. Çok oluyordu ya. Onlar her yerde oluyordu. Yani okul okuduğunda ne oldu? Bak ben okul okumadım. Ben de bu işi yapıyorum. Aynı para ayarlıyorum. Sen okul okumuşsun. Sen de bu işi yapıyorsun. Ya da şey diyor. Bak diyor aşçıbaşı diyor. İş okul okumamış diyor. O diyor aşçıbaşı diyor. Sen diyor okul okumuşsun diyor. Sen diyor bak burada yumurta kırıyorsun. Ben de diyorum ki benim yaşım daha 21. Ondan sonra aşçıbaşı 30 senelik mesleki tecrübesi var. Okul okumamış olabilir. Yani çok ya şu an bile var yani.” (K10); “... Şunu söylüyorlardı. Bu bölümü neden okudun? Bu bölümü sadece teorikte de öğrenmene gerek yok ki. Çalışırken de öğrenebilirdin bu bölümü. Neden bu bölümü okumayı tercih ettin? Size ekstra bizim bilmediğimiz ne öğretiyorlar ki? Söylüyordun mesela. Ben mikrobiyoloji dersi alıyorum, kimya dersi alıyorum. Sizin bunlardan haberiniz var mı? Atıyorum bir karamelizasyonun gerçek bir tanımını yapabilecek misiniz bana dediğimde kalıyorlardı tabii ki cevap veremiyorlardı ama orada zaten ortaya koyabiliyordum. Ben bir tık daha böyle bu erkek egemen topluma çok okey bir insan olmadığım için alaylı mektebi çatışmasında ya ben okuyarak bir yere gelmeye çalışmışım ve bunun için hala çabalıyorum. Benim neden motivasyonumu düşürmeye çalışıyorsun? diye insanları çıkıştığında susuyorlardı, duruyorlardı.” (K8)

K3 nolu katılımcı bunun sektörden bir kopuş nedeni olabileceğini “Çalışma arkadaşlarımızla da bazen sorunlar yaşayabiliriz aslında. Çünkü alaylı ve eğitilmiş bir bakış açısı var. Nispeten lise mezunu olarak bu işin meslek lisesini okuduğumuzda kendimizi eğitilmiş olarak görüyoruz ama yanında çalıştığımız bireyler ilköğretim mezunu olabilir. Ve bunlarla birlikte alaylılarla mücadele etmekte insanlar zorlanıyor. Bence şu andaki öğrencilerin de sektörde tutunamama nedenlerinden biri bu olabilir.” sözleriyle dile getirmektedir.

Bu çatışmaları doğuran konulardan bir başkası da okulda öğretilenlerin profesyonel mutfaklarda uygulanmaması olarak dile getirilir. K5 nolu katılımcı bunu “...Mesela biz tahta renkleri öğrendik. Hiçbirisine uyum sağlanmıyor. Şefi vardı. Şefi de Cordon Bleu”dan mezun olmuş. Bir

yıllık eğitimi almış. Orada staj yapmış. Staj yaptıktan sonra oraya şef olmuş. Aslında çok iyi birisiydi. O biraz daha uyuyordu ama mutfakta bir de alaylılar vardı. İşte izgaracı olsun, pideci olsun. Bunlar şefi dinlemiyorlardı. Ne derse onlar aksini yapıyor yani. Çok büyük bir kargaşa vardı. Şef zaten mutfağı yönetemiyor ama kimse onu dinlemiyor... Bir rafla etleri koymuşlar. Çiğ etleri. Altına biberleri koymuşlar. Etlerin suları akmış biberlerin üstüne. Sonra ben çıktım yukarı dedim ki usta aşağıda böyle bir durum var. Siz mi koydunuz? Gidelim düzeltelim. Birilerine de söylüyorum. Herkes diyor ki benim haberim yok, benim haberim yok, ben bilmiyorum. O kimsenin hiçbir şeyden haberi yok. Sonra bir adam geldi benim yanıma. Dedi ki sen aşağıdaki raflara sen mi laf söyledin dedi. Dedim ki evet hani ben gördüm düzeltelim diye söyledim. Sonra beni orada neredeyse azarladı yani böyle hani onun yaptığı şeyi açığa çıkardım diye herhalde.... O dediğim Cordon Blue'dan mezun olan şef ile konuştum. Dedim ki böyle bir durum var, ben devam edemeyeceğim. Çalışmak istemiyorum. Ondan sonra o da dedi ki, bak haklısın bu konularda ama senin ve senin gibiler devam ettikçe biz düzelebiliriz. Gitme, kal dedi. Ama bu ne kadar çabuk düzelebilir? Düzelecek bir durum yok yani ortada. Çok uzun bir süreç isteyecek. Ve dedim ki bu düzelene kadar ben yıpranacağım. Çünkü onlar mı bana ayak uydurur, ben mi onlara uyum sağlamak zorunda kalacağım bir noktadan sonra?” şeklinde açıklarken; bir başka katılımcı (K6) başından geçen bir olayla şu şekilde “... okullusun sonuçta. Gastronomi okumuşsun, bazen böyle bilimsel bir şey konuşman gerektiği yerde utanıyorsun. Şimdi bunun neden böyle olduğunu söyleyeceğim ama... Hani yani usta onu yaktık tavaya ama o Mailard tepkimesi. Ne yapıyorsun sen? Yanık tavaya sebze mi atılır? Yanık tava ve sebze atılmaz. Hani olaya böyle bir bakış açısı oldu. Durdum şöyle bir, ben dedim şu an bunu açıklayacak mıyım sana ustam? Tamam ustam, ben bunu en iyisi atayım şeye yani. Uğraşmayalım biz. Ne sen uğraş ne ben.” örneklendirmektedir.

Bu çatışmalarda katılımcılar profesyonel mutfaklarda üstlerinden aşırı tepki aldıklarından da bahsederler. K9 nolu katılımcı “(Şefim) Bunu özellikle işe girerken söyledi. Bağıracağını, çok kızacağını, yeri gelecek baskı yapacağını söyledi. Ve bununla zamanla alışmam gerektiğini söyledi daha işe girerken. Ben göze alabileceğimi düşündüm. Alamadım.” şeklinde açıklamaktadır.

Katılımcılar bazen iş arkadaşlarının sorumluluk almadıklarını “Mesela siz komisiniz, dömisiniz sürekli size iş yıkmaya çalışıyor. Kendi işini bile size yıkmaya çalışınca mesela bu baskıdan da ben çok bunalıp sıkılmış ve çıkmak istemiştım.” (K11); “Sen orada batıyor musun, patlıyor musun, çıkıyor musun? Kimsenin umurunda olmazdı. Yani ben onu da hayret etmişim. Mesela karşımda birisi benim öyle çalışsa ve ben o an şeyde olsam, hani rahatta olsam Giderim, yardım ederim açıkçası. Bu aslında insanın şeyliğiyle de başka bir bölümde olmasın, onunla da alakalı. İnsanlık namına gerçekten yardım ederdim.” (K17) cümleleriyle özetlemektedir. Buna ek olarak angarya işlerle uğraşmak bir başka çatışma nedenidir. Bazen stajyer olmadan da mutfakta benzer sıkıntıların yaşandığı “Girişte güzel yaklaşım oluyor ama sonra şuna dönüyor iş, ayakçı moduna giriyorlar. Mesela sen git meyve soy, meyve tabağı çıkar. Ama tatlıya dair, pastaya dair hiçbir şey öğrenmiyorsun. Ben baktım 2-3

ay sonucunda hala pastaya, mutfağa dair bir şey öğrenmiyorum. Çıktım ve bir daha girmedim.” (K11) ifadeleriyle aktarılmaktadır.

Adam kayırmacılık da katılımcıların profesyonel mutfakta yaşadıkları olumsuz deneyimlerden biridir. Bu durum sırasıyla K5 ve K6 nolu katılımcılar tarafından *“İşte benim ustam aşçıbaşının kız arkadaşıydı. Sonra evlendiler zaten de. Bu gibi durumlar olunca da biraz böyle sanki bazı insanlar hak etmeden bazı yerlere geliyorlar gibi geliyor bana. Biraz böyle mutfakta askeriye düzeninin olması gerektiğini düşünüyorum ben. O düzene uyamadık. Yani belli bir düzen yoktu. Öyle olunca da işler çok karmaşa haline geliyor. Tamam bir şekilde işte dayanıyorsun, çalışmaya devam ediyorsun ama mental olarak gerçekten çok yıpratıyor.”*; *“...aşçıbaşıysan veya asistan şefsen mutlaka senin altında çalışan ya akrabandır ya arkadaşındır ya dostundur. Bu çeteleşme de bir tabaka doğruyor. Ve bu tabaka üst bir tabaka çünkü onları eleştiremiyor, onlara bir yaptırım yok, bir eleştiri yok, bir şey yapılamıyor yani. Sen de dışarıdan geldiğin için aslında orada bir nevi şeysin yani o çarkın işlemlerini sağlayan büyük bir çarkın.”* cümleleriyle betimlenmektedir.

Bu çatışmaların temelinde okulların daha kolay yükseldiği algısı olduğu düşünülür. K9 nolu katılımcı bu durumun neden olduğu çatışmayı oldukça sade biçimde betimlerken; *“...bazıları ilk başta üstüne geçeceksin korkusu oluyor. Bu yüzden karşısındaki ezerek onun üstünlük kurmaya çalışıyor.”*; K10 nolu katılımcı ise bu durumun nedenlerine ilişkin çıkarımlarda bulunarak bu çatışmayı; *“...adam otuz senesini vermiş mutfağa. Dediğim gibi çok iyi yemek yapıyor. Ama yanlış yaptığı şeyler var. Mesela çapraz bulaşma. Ve bunun farkında değil. Bunu sen söylüyorsun. Ondan sonra anlatıyorsun. Mesela işte salmonella falan bahsediyorsun. Dünkü şey muhabbeti yapıyor. Belki seni kendisine tehdit olarak görüyor olabilir ya da yediremiyor olabilir senin doğru bildiğin bir şeyi. Çünkü o sadece sektörde yetişmiş. Bunun akademik eğitimini almamış... Yani tehdit olarak görüyorlardı. Çünkü baktığın zaman ben hem alaylı hem mektepli idim. İkisi de vardı bende. Tabi listeden de. Hem alaylı hem mektepli idim. Alaylı kısmını biliyorum. Ondan sonra hem de mektepli idim. Bunu akademik bilgi anlamına da destekliyordum. Adamın yirmi senede öğrendiğini ben bir senede öğreniyordum. Bunu o adam değil sen olsan sen bile kendinden tehdit olarak algılasan.”* sözleriyle detaylandırmaktadır.

Bu gibi durumlar da katılımcılar tarafından deneyimli personelin onları meslekten yıldırma çabaları olarak tanımlanmaktadır. Bu durum bazı katılımcılar tarafından çeşitli biçimlerde *“Mutfakta çalışırken çok büyük sıkıntılar yaşadım kişisel anlamda. Hakaretler, mobbing... Yetersiz hissetme, uzun saatler çalışma, mobbing anlamında uzun süre mesaiye bırakma talepleri oldu, yeri geldiği şiddet noktasına kadar geldiği durumlar oldu bu alaylı mevzusundan dolayı. Bunları isteyen insan da tabii olumsuz yönde çok büyük etkiler bırakıyor. Yani daha bir sürü özele girmek istemiyorum ama bunların hepsini ben birebir hatta bazen ikişer üçer tane hepsini yaşadım sektörde.” (K9)*; *“Mesela 8 saat mesainiz dolduktan sonra sanki hiç 8 saat çalışmamış gibi daha fazla iş yükü vererek daha fazla çalıştırmaya çalışıyorlar. Biraz da bezdirmeye, bıktırmaya yönelik hareketler oluyor ustaların. O şekilde*

çalışanı biraz daha yıpratıyorlar diyeyim.” (K12); “...mobbingler insanı çok fazla etkiliyor. İşittiğin hakaretler, zorunluluk mesela bazılarının ona ihtiyacı vardı. Mesela bende de şey var, o otelden çıkarmayayım, çıkarım. İstifam verir miyim? Veririm. Kaybedecek hiçbir şeyim yok. Ama tekrardan yeni bir yere alışmak, tekrardan ne bileyim bir düzen oturtmak, mesela zaten lojmanda kalıyorsun, gittiğin yerdeki oda arkadaşın olsun, tekrardan belki... O tarz aynı insanla karşılaşmayacağını zaten bir garantisi de yok. Yani ben oradan çıksam, belki çalıştığım aşçıbaşından daha kötü birisine denk geleceğim. Belki daha kötü bir oda arkadaşına denk geleceğim. Yani ne bileyim... Her şekilde bu durum daha da kötüye gidebilirdi yani. Belirsizdi. O yüzden hani o kadar çok seçeneği bir tarafa koyup hani aşçıbaşını çekmek mi dedim? O zaman tamam dedim yani. O yüzden tamamladım.” (K17) dile getirilmektedir. Hatta bazen bu baskıya boyun eğmeyip isyan ettiklerinde “İstifa ettiğimde adamlar bana yapmadıkları kıyak kalmadı. Çok nefret ettim. Bunu dedim ben çalışırken yapsanız ben bırakmazdım işi. Terfi verdiler. Dediler ki sen işte en hızlı yükselecek elemanımızsın. bağlamak istiyoruz seni. Para teklif ettiler. Ondan sonra canım cicimler başladı. Hani öyle... ...küfürler, kıyametler bitti bir anda. Canım cicim olduk.” (K14) cümleleriyle anlayışla karşılandıklarını ve daha fazla önemsendiklerini de aktarmaktadırlar.

Mutfakta kadın olmak da bu çatışmaların nedenlerinden biridir. Bazı katılımcılar bazı işletmelerin mutfakta kadın personel istemediğini “Kadın istemiyorlar mutfakta. Çünkü daha rahat küfredemiyorlar. Daha rahat birbirlerine sövemiyorlar. Kadınların daha çabuk mesela ağır kazanlar kaldıramayacağına inanıyorlar.” (K8); “Hiç unutmuyorum depoya ineceğim malzeme almaya. Bir temizlik personeli kadındı. Beni gördü. İşte üstümde de aşçı ceketim var. Dedi ki ya burası alıyor muymuş kadın usta? Hem de kapalıydın dedi. Bunu duyunca da çok rahatsız olmuştum gerçekten. Evet hakikaten sadece kadın olunca bile bu sahada zorluk yaşıyorum bu sektörde. Bir de üstüne tesettürlü olunca ayrı bir dışlanma yaşıyor.” (K21) ifadeleriyle özetlemektedir. Bazen işletmelerin insan kaynakları departmanı kadın çalışan istese dahi aşçıbaşının mutfakta kadın personel istememesi “O zamanlar bir grup oteliydi. İnsan kaynaklarıyla görüşmeye gittim. İnsan kaynakları da o an görüşmede olumlu geçtiğini söyledi ve benim için okey dedi. Ben mutfağımıza alıyorum sizi ve şimdi şeflerimizle tanıştıracam. Yarım saat sonunda tek tek hepsi geldi insan kaynakları ile birlikte. Adam bana elini uzattı, uzatır uzatmaz şey dedi, ben bir kadın aşçıyla çalışmak istemezdim ama insan kaynakları size işi almış, yapacak bir şey yok dedi. Böyle inanılmaz sinirlerim bozulmuştu. Neden bir insan kendini sadece kadın olduğu için mesleki olarak ispat etmek zorunda ki? Çok öfkelenmiştim.” K7 nolu katılımcının bu anlatısıyla somutlaşmaktadır.

Mutfağın doğasına ilişkin eleştiriler de olumsuz etkiler başlığında katılımcılar tarafından dile getirilir. Bunlardan ilki yoğun iş temposudur. Bu tempoyu uzun saatler süren bir mesai tanımlamaktadır. K8 nolu katılımcı bu durumu “Eğer bu işi gerçekten yapacaksak uzun mesailere, bitmeyen günlere, özel günlere, aیلenden, arkadaşlarına feragat etmeye de göz almak zorundayız. İşin

arka planı bence bu. Bu yüzden bence sahte bir aura var bizim mesleğimizde.” şeklinde tanımlarken; bir başka katılımcı resmi çalışma saatlerine uyulmadığını “Öncelikle çalışma saatleri. Bir ülkede 8 saat mesai saatleri, 11 saat gibi böyle standart SGK'nın belirlediği kurallar var. Bunların hiçbir kuralları uygulanmıyor. Ya biraz bu konuda şöyle söyleyeyim. Biz kendimiz devam ediyorduk, diyelim, kestikten sonra. Yani kimsenin git git demesini bırakın, biz meslek öğrenelim diye parmağımız kesilse de bu işe devam ediyoruz. Yani bir yara bandını sar, peçeteyi sar, eldivenin en küçük şeyini kes, büyük parmağına tak, orada kanı kessin, doğramaya devam et yani. Biz parmağımız kesildi, iş bırakmadık hiçbir zaman.” (K12) cümleleriyle ifade etmektedir. Hatta bazen yoğunluk olmadığında bile bir yoğunluk yaratılması gerektiği K17 nolu katılımcının “...O zaman oruç dönemiymi. Gündüz çok fazla misafir olmuyordu. Olmamasına rağmen sen kendini gerekirse yaratacağın, bir iş bulacağın, yapacağın. O an bir iş yapıyormuş gibi görüneceksin. Ama bu imkânsız. Orada kaç kişi çalışıyor yani. Şefin senden çalışıyor görünmeni istiyor, yoksa göze batarsın.” sözlerinden anlaşılmaktadır.

Katılımcılar işin doğasına ilişkin pek çok farklı konudan bahsetmektedir. K13 nolu katılımcı bu yoğunluğu bir iş gününü temel alarak şöyle özetlerken “Zaten en son çalıştığım yerde, dömi şefi olduğunuz için geceye vesaire de vermeye başladılar gece vardiyasına. Gece 11'de giriyordum, sabah 7'de çıkıyordum. 11'den 2'ye kadar, zaten mutfağın tek sorumluluğu bende. 2'ye kadar sipariş geliyordu. O siparişlere bir yandan bakıyorum, bir yandan sabahın hazırlıklarını hazırlıyorum derken o sırada çok bunalmıştım. Yani... Mesleği değiştirme fikirlerimin temelleri de orada atılmıştı diyebilirim. Taksim'deki çalıştığım zaman, o da yaklaşık 2 sene önce, pandemi zamanındaydı. O gün oruçluyuz, Ramazan ayı. Normalde saat 7'de, 8'de iftar oldu. Tam biz oturacağız. Çoğu kişi oruç tutuyor zaten, oruç tutmayan da 2-3 kişi var. Tam iftar saatine yaklaştı, biz oturacağız, bir sipariş gelmeye başladı. Tabii biz oturamadık. Yani orucumu açtığımda bir saat falan geçmişti iftar. Öyle de bir gerçeği var maalesef yani mutfağın.”; bazı katılımcılar da mutfaklardaki katı kuralları sırasıyla “Diğer mesleklere göre mola saatlerini kullanamaması, yemek yemesine izin verilmemesi, temel haklarının gün içinde elinden alınması gibi pek çok neden var. Bir aşçının iş yerinden çıktıktan sonra bir otobüse binmeye bile çekinmesi, hemen evine gidip duş alma isteğinde bulunması, bir aile kurduktan sonra eşiyle evinde vakit geçirememesi, çocuğunu sevmemesi. Çünkü 10-12 saat boyunca hiç oturmadan ayakta çalışan bir meslek” (K15); “Girdiğimde çok bir şok olmuştum yani. Ve dediğim gibi konuşmak yasak, telefona bakmak yasak, sadece işi yapacaksın. Her iş çıkışı bir güvenlik bekçisi bizim çantalarımızı kontrol ediyordu ki bir şey almış mıyız.” (K21) cümleleriyle ifade etmektedir.

Bu yoğun tempoya karşın maaşın da düşük olduğunu bir katılımcı “İlk iş deneyimim, hayattaki ilk iş deneyimim günde 13,5 saat çalışıyordum... Yani 1,5 ay dayanabildim. Haftada bir gün izin var. 2018'de, yani onun yazında günlük 50 lira para alıyordum. Aslında yine çok iyi bir para değildi o zaman için. Günlük 50 liraya 13,5 saat çalışıyordum.” (K5) şeklinde ifade etmektedir. Farklı mutfaklarda benzer uygulamaların da görüldüğünü K3 nolu katılımcı “...bir öğretmen ya da

meslekte ilerleyen birisine göre ya da müdüre göre düşük ücret alıyordum yani aslında o anlamda.” sözleriyle dile getirirken; başka bir katılımcı bunu mesleğin aurasına bağlayarak “Mutfak böyle hipnotize eden bir çalışma ortamı. İnsan gerçekten benim için yani tabii insandan insana değişir. Hani arada yaşadığım şeyi, stresi, yoğunluğu, yorgunluğu çok hatırlamazdım. Sadece hak olarak gerçekten çok az verildiğini düşünüyorum şey olarak maddi açıdan yani hani zaten 6 gün çalışılıyor bu meslekte çünkü biz beden işi ve kafa işi aynı zamanda 6 gün çalışılmıyor 7. günde çoğunlukla insanlar ölüyor yani hani. Çok az aktivite yapabiliyorsun, dinlenemiyorsun. Çok az bir parayla yapmaya çalışıyorsun. Zaten hayatının çok fazla bir vaktini buraya harcayıp üzerine hiçbir karşılık almıyorsun gibi hissediyorsun. Böyle olduğunda mutfak değil ilgisini kaybeden benim gözümde sektörün adaletsizliği oluyor biraz daha.” şeklinde yorumda bulunmaktadır.

Katılımcılar tatil günlerinde dahi çalışmanın bu işin doğasını yansıttığını sırasıyla şu ifadelerle “Ayrıca bir diğer etkende özel günlerde hep çalışmak zorunda olmamız. Tatil, bayram, resmi bayramlarımız. Özel günlerimiz yine her zaman çalışarak geçmesi, yeni yıla her zaman çalışarak girmemiz, her bayramda çalışmamız, ailemizi göremememiz gibi etkenler var. Özellikle hafta sonları hiçbir tatil şansı yakalayamamamız.” (K3); “Çünkü insan zaten hani para için çalışıyor ve çalıştı. Ve her şeyi göze almışız. Mutfak zor bir sektör. Hani yoğun çalışma saatleri, tatillerde çalışmaya göze almışız. Haftada bir gün iznin var. Herkes tatil yapıyor ama biz çalışıyoruz. Ben bunu göze almışken...” (K5); “Tatili yok, bayramı yok, sevgililer günü yok, hiçbir şey yok yani. İşçisin, sadece işçisin. Aldığın paraya değmiyor, aldığın ücrete o yüzden söylemiştim. Hiçbir şeyine değmiyor verdiği emek, hem fiziksel... Hiçbir şekilde değmiyor.” (K21) sözleriyle dile getirmektedir.

K3 nolu katılımcı antraklı çalışmanın da bu mesleğin doğasının bir parçası olduğunu şu sözlerle ifade ederken; “Mesela uzun çalışma saatleri, mesailer ya da antraklı çalışma sistemleri var. Antraklı çalışma sisteminde bütün günümüzün gittiği bir sistemden oluşuyor. Zaten oteller genellikle şehir merkezinden uzak sahil taraflarına yapıldı ve bu antrakt dediğimiz aralarda bizim zamanımızı otelde geçirdiğimiz zamanlar olduğu için oradan ayrılamadığımız için aslında bütün gün çalışılan bir sistemdi. Sadece uyuyup lojmanda uyuyup sabah işe döndüğümüz bir sistem.” sürekli ayakta olmanın zorluklarını da “...ayakta kalma sürelerinin çok fazla olması yine mesleği zorlayan bir etken. Çünkü gençken ayakta kalmak insanları yormazken yaşı ilerledikçe insanın o kadar uzun saattir ayakta kalması tabi oturulmayan bir iş biliyoruz. Oturulduğunda turizmciler çok hoş görünmez.” bu cümlelerle dile getirmektedir.

Mutfağın doğasına ilişkin tüm bu tanımlamalar aynı zamanda bu araştırmanın da temel problemini oluşturan mutfaktan kopuşa dair çıkarımları da göstermektedir. Bu bağlamda profesyonel mutfaklar işgören devir hızının çok yüksek olduğu alanlar olarak betimlenmektedir. Bu burum bazı katılımcıların şu ifadelerinden “Çok fazla usta değiştirdim. Mesela bir usta geliyor, iki hafta kalıyor. Gidiyor, başka biri geliyor. İşte o da bir hafta kalıp giden bile vardı. Çok genç yaşta

usta olup gelenler de vardı. Ve onun yaptığını sonraki gelen usta beğenmiyordu. Bir tarif, bir reçete veriyor bana, yaptırıyor mesela. Sonraki gelen, yeni gelen ustaya diyorum ki ben bunu böyle yapıyorum. Hayır, o öyle yapılmaz, böyle yapılır.” (K5); “Asistan bir anda istifa etti, çıktı gitti. Çıkıp gidince otomatik olarak bütün işler sana kaldı. Sıcakta da eleman eksikliği vardı. Bütün işler bana kalınca ben bir bocaladım yani. Bocalamama rağmen herhangi bir yardım görebildim mi doğru düzgün göremedim. Ondan sonra yanıma bir stajyer verdiler. Stajyerim de zaten staj süresi dolduğunda çıkacak. Yani bunun bilincindeyim. Ki onu da geç verdiler yanıma. Ondan sonra tamamen kendi çabanla ittire ittire bir şeyler yapmaya çalışıyorsun. Öyle olmuş yani benim için baya yorucuydu.” (K17) kolaylıkla anlaşılmaktadır.

Çalışılan işletmenin niteliğine ilişkin şikâyetler, çoğunlukla sektörün genelini yansıtmayan katılımcı deneyimlerine göre şekillenen olumsuzlukları ifade etmektedir. Bunlardan ilki nispeten düşük kalitede bir işletmede çalışmak şeklinde açıklanmaktadır.

Mutfakla ilgisi olmayan işlerle meşgul edilmek bu örneklerden biridir. K5 nolu katılımcı bu duruma ilişkin şöyle bir anlatı sunar. “...O sırada müşteri de yok işlerimiz de tamam herhangi bir sıkıntı yok. Patron geldi aşağıya baktı bize ne yapıyoruz diye şöyle bir gitti geri geldi. Dedi ki, sen buraya gel, sen buraya gel. Birimize ütü görev verdi. Masa örtüsü.... Ben yaptım bunu. Ve orada bir hayatı sorguladım. Dedim ki, ben ne yapıyorum şu anda? Masa örtüsü ütülemek için mi? Hani gittim, dört yıl okudum. Bu mu?”

Bazı işletmelerin çalışanlarına sigorta yapmamaları ve deneme süreci adı altında bu durumu kendi yararlarına kullanmaları da bir başka sorun olarak K9 nolu katılımcı tarafından “Sigorta yapılmadığı için bir de maaşımı veremeyeceğini söylendi. Deneme süreci adı altında. En son biraz problem yaşadığım için sözlü bir şekilde. Zaten sigortaya da benim burada bağlayan bir kaydım olmadığı için çıkmak istedim, dile getirdim ve çıktım. Hem maddi hem psikolojik hem sosyal açıdan sıkıntı yaşadığım için bu sektörle benim aram iyice açıldı diyebilirim. Yani şu an artık mutfak tezgâhı değil mi? Tezgâhı görünce bile beni stres basıyor. Gerçekten travma oldu artık.” şeklinde dile getirilmektedir. Mesai ücretlerinin verilmemesi de dile getirilen başka bir olumsuzluktur. Bu durum bir katılımcı tarafından “Diğer yine normal bir mesai kavramında da çalışma saatlerinin 8 saat olduğu düşünülse de bazen mesaiye kalmak zorunda bırakıldığımızın bazı otellerde mesai ücretlerinin verilmediğinin bazılarında verilse de bunların yine bizim için zorlayıcı aslında zorunlulukla mesaiye kaldığımız sistemlerin olduğu oteller de oluyor.” (K3) şeklinde özetlenirken; başka bir katılımcı “Mesai ücreti yoktu. Çünkü zaten sigortamız da yoktu bakıldığı zaman. Bir hak da talep edemiyorduk aslında. Burada biraz bizim cahilliğimize de geldi ama dediğim gibi biraz tecrübesizlik, biraz deneyimsizlik...” K13 şeklinde açıklanmaktadır.

Bunların yanında bazı katılımcılar zorunlu çalışmaya zorlanma gibi durumlardan da bahsetmektedir. Bu durumu K14 nolu katılımcı çok ayrıntılı bir biçimde şöyle “Pastanede (yeterli sayıda personel) yoktu. Geri kalan bütün personel fazla fazlaydı. Pastanede biz iki kişiydik. İki kişi

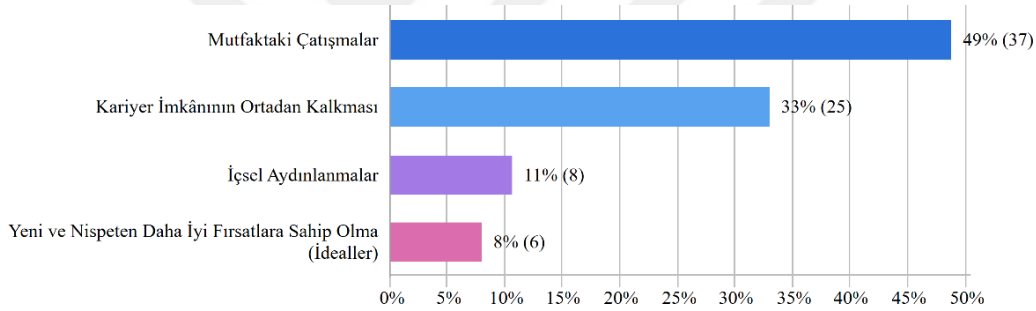
olmamız demek, biri izin yaptığında diğeri bütün gün çalışıyor demek. Hazırlığı da yapıyor, servisi de yapıyor. Hani sabah 8, gece 12 hani şeklinde. Biz yine bunu, ustam çok iyiydi benim. Gerçekten hani çok başarılı bulduğum biri. Onun izleyen günlerinde ben çok... O önceden çok güzel hazırlığı yapıyordu. Ben işte geceden ertesi gün hazırlıklarını yapıyordum ki öğlen gelebileyim hani falan aynı şekilde o da öyle yapıp bu koşturmayı biraz daha rahatlatabiliyorduk yani anladım ya olumsuz deneyim olarak bunu söyleyebilirim az elemanı olması senin haklarını elden alıyor. Hastalandım. Hastanede otuz dokuz buçuk çıktı o gün mesela ateşim ama devam ettik yine. Rapor aldım ertesi gün çalışmamak için. Yani ben değil de işte doktor verdi raporu. Raporu verirken utandım falan. Sıcak bakmadılar tabii rapor aldığım için yani. Ben şunu gözümle gördüm. Çok yoğun bir gün. Kimsenin hakkını yemiyorum yani yanıyorduk ortalık. 250 kişi gelmiş böyle. Tavada bir arkadaş vardı. Çocuk torşonla tutmadı tavayı. Çıplak elle tuttu. Restoranda da böyle kaynak makinesi gibi bir ocak var gerçekten yani hani. Yapıştı el, olduğu gibi gitti. Burası tavaya yapıştı. Çıktı, oradan hani çocuk rezil etmeyelim kimse diye arkada soğuk dolabın orada bağırdı. Sonra şef geldi, ne oldu dedi. O an bir hengamede çocuğa, tamam hadi hastaneye gidelim denmektense 15 dakika elini buzlu suya sokuyorsun, geri geliyorsun dendi ve yaptı. Çocuk böyle hani sonra 2 hafta falan rapor aldı çünkü eli yoktu.” dile getirmektedir.

Bu tema altında son dile getirilen konu da bazı işletmelerin sağlamış oldukları kötü lojman koşullarıdır. Bu durumu bazı katılımcılar “...Çünkü lojman koşulları her zaman, her otelde çok uygun değildi. Çok küçük, dar yerler. 4-5 kişilik ranzalarda yatma. Hani bunlar tabi insan hayatının konforunu engelleyen.” (K3); “Lojmanda kalıyorduk tabii o sırada. Lojman çok kötüydü. Hani çamaşır makineleri dışarıda duruyor baya böyle hani dışta duruyor. Küçük odaya üç kişi sığdırmaya çalışıyorlar. Hani iki kişi anca zor sığıyorduk biz. Yani hem işte hem yaşadığımız yerde psikolojik olarak çok kötü zamanlar yaşadık.” (K5) şeklinde özetlemektedir.

Görüşmeler, katılımcıların dört farklı kırılma yaşadıklarını göstermektedir. Tablo 3.12. bu anlara ilişkin ayrıntıları; Grafik 3.4. de katılımcıların bu kırılma anlarına ilişkin verdikleri cevapların ağırlığını göstermektedir. Buna göre katılımcılar kendilerini profesyonel mutfaktan uzaklaştıran en önemli kırılma anını mutfaktaki çatışmalar olarak belirtmişlerdir. Bu çatışmalardan ilkini katılımcıların yaptıkları işi sorgulamaları nedeniyle ortaya çıkan çatışmalar oluşturmaktadır. K2 nolu katılımcı bu durumu “... yani aşçılık biraz da usta çırak ilişkisine bağlı. Yani öyle çok düşünen adamı pek mutfakta sevmiyorlar. O yüzden hani ve dünya görüşü, aklı açıldıkça dünyada neyin olup bittiğini anlamaya başladıkça hani kazandığın paranın ve yaşadığın hayatın birbirine örtüşmediğini anladığında aslında aşçılık yapmazsın demeye çalışıyorlarmış o zaman için.” cümleleriyle özetlemektedir.

Tablo 3. 12. Kırılma anları

Kırılma Anları	Örnekler
Mutfaktaki Çatışmalar	Sorgulamaktan doğan çatışmalar, Şeflerle süregelen operasyonel çatışmalar, Şeflerden beklenen desteği görememek, Çatışmanın son hali – fiziksel sürtüşmeler.
Kariyer İmkânının Ortadan Kalkması	Bulunduğu işletmede yükselme şansının verilmemesi, Çalıştığı işletmelerde idealize ettiği kariyeri elde edemeyeceği anlayışı, Turizmde kalifiye personele çok fazla ihtiyaç duyulmadığı düşüncesi.
İçsel Aydınlanmalar	Özel hayatının olmayacağı düşüncesi (Aile bütünlüğünü sağlayamamak, sosyalleşememek), Sınıf farkını hissetme ve bundan rahatsız olma
Yeni ve Nispeten Daha İyi Fırsatlara Sahip Olma (İdealler)	Akademisyenlik, öğretmenlik.

**Grafik 3. 4.** Kırılma anlarına ilişkin kod dağılımları

İş yoğunluğu nedeniyle sınırların gerildiği ve çatışmaların yaşandığı da belirtilir. K8 nolu katılımcı bu duruma ilişkin anlatısını şöyle ifade etmektedir. “Son gün çok kalabalık bir grup kahvaltıya geldi. 80 kişi. Kahvaltı ustası, kahvaltı şefi o gün izinliydi. Beni kahvaltıya çektiler. Yardım edeceksin dediler. Okey dedim, tamam. Sabahın erken saatlerinde uyandım ve bunu çok geç bir saatte haber verdiler. Yani sabahçı olduğumu da bilmiyordum. Kahvaltı hazırlarken yumurtaları çırpıp göndermemem gerektiğini, teker teker kırıp göndermem gerektiği söylendi. Başımdaki diğer kahvaltı şefinin yardımcısı, aşçı yardımcısı geldi. Yok dedi. Böyle teker teker herkes aynı anda gitmez dedi yumurtalar dedi. Teker teker kırarak yollayamayız. Herkes aynı anda yumurta gitmesi gerekiyor. Servisin usulü bu dedi. Çırparak göndereceğiz dedi. E şimdi benim başımdaki adam bana ne söylüyorsa ben de onu yapmak zorundayım. Ben de çırpmaya başladım. Sonra malum kişi geldi. Gerizekalı mısın sen? Sen aptalsın. Ben sana bunu çırparak göndermeyeceksin demedim mi? Bırak şu işi değil. Tavayı elimden çekti. Ben de dedim ki, okey buraya kadar. Bunu sen çok istemiştin ama bu kadarı çok fazla.” Benzer bir durumdan K9 nolu katılımcı da şöyle “Ben o yemeğin içinde sosun konulması gerektiğini unutuyorum.

Unuttuğum için hakaret, kendini yetersiz hissedebilecek cümleler... Bu en ufak bir şeyler. Ben en son beni patlatan olay... Niye kaşıkla koydum, elimle koymadım reçeli diye... Bana bayağı ciddi bir tepki gösterildi. Niye elimle koymadım, kaşıkla koymuşum. Bir de mantıksız bir şey. Çünkü hani elimle niye ben bir reçel koyayım? Orada direkt sos kepçeleri vardı. Ben onunla yöneldim. Mantıklı o geldiği için. Gerçekten çok stresli bir şefim vardı. En ufak bir hatamda olay çok başka yerlere kaydığı için artık ben hata yapmaya korkar oldum. Elime bir şey atmaya korkar oldum. Birinin bana yönlendirmesi gerekiyordu mecbur. Yönlendirdiği zaman da ayrı bir sıkıntı oluyordu. Ben yerimde saymaya başladım. En ufak bir şeyde kendim bir şey yapmak istediğim an stres yapmaya başladım. Sonra fark ettim ki ben böyle bir şekilde, böyle bir alanda ben kendimi geliştiremem. Oldum ya da saymaya başladım. Yani kendim içimden bir şey katmadan, kendim bir şeyler göstermeden ilerleyemem mümkün değildi. Yani ani bir karar oldu ama sonra kararımın ne kadar doğru olduğunu gördüm.” bahsetmektedir.

Yöneticilerin katılımcıların yaptıkları hatalara müsamaha göstermeden sert tepki vermeleri fazlaca örneklendirilen kırılma anlarındandır. “Popüler bir restorana girdim. İhtiyacım da vardı. Kolay oldu işe girmek, referans ya da iş deneyimi birileri örnek olunca en azından bir şeyler yapabilir gözüyle bakıyorlar. Çok uzun süre mutfaktan ayrı kalmıştım. Onun üstüne bu işe girdim ve bunu herkes biliyor. Ekstra pozisyon istemedim, ekstra para beklemedim, bunları konuşmadım ben. Beni dedim ki işe alın. Bir süre sonra zaten kendini gösterir gider. Ben bunu dememişim gibi o zamanki mutfak şefi toplantı yapıyor. Genelde benim dönemde işe girenler şeydi. Yani hep okumuş aşçıları. Bizi karşısına alıp şunu söylüyordu. Ben mesleğe on yıl verdim. On yıl çalışıp sertifikamı aldım. Kimseye yedirmem. Ulan yedirme de hani tamam. Öyle bir. İkinci olay şu. Şanssızlık tam Ramazan ayına denk geldi. Orada da iftarda sadece benim bulunduğum kısım en az 450 tabak çıkarıyordu. En az. Zaman dar, sıcak gitmesi lazım vesaire aksiyon alıyor. Üçüncü gün bana dedi ki sabah vardiyasına geçiyorsun. Neden? E işte sabah tek başına çalışacaksın tamam da ben bak bunları söyledim ya biraz sabredin ağır olun yani yok daha o sisteme tekrar alışmadan kaynar yağlar mı üzerime dökülmedi ben yağlı yağlı 8 saat şift mi yapmadım sabah kahvaltı mı edemedim ve öğlen 12’de gelen bir şey sürekli istifanı alırım yazar istifanı çıkar gidersin buradan. Mobbing. Ya şef yapma sabah tek başıma bırakıyorsun ikiye kadar su içemiyorum ben hazırlık hazırlık... Geri de kalmıyor tamam yapıyorum ama biraz destek ol yardımcı ol yok daha düşük rütbeli adamlar orada cahil insanlar var çünkü mutfakın şu an ki mutfakın %70’i bana sorarsanız cahil. Ve cahil adamla muhatap olacak en son kişiler okumuş adamlar. Bu kafa yapısı uymaz yani bu adamın Böyle sıkıntılar vardı. En son 16 gün geçti. Şikâyetlerimi üstlere dile getirdim. Gittiler, bu adamla konuştular. Vazgeçmedi. Mobbing üstüne mobbing. O sırada 4-5 kişiden de tencere yedi, tava yedi kafasına. En son tekrar aynı şeyi yaptı. 16. gün. Ya dedim bırak Allah aşkına senin gibiler türediyse bu meslekte hem de böyle bir restoranda artık bir noktada bir yerde çok lüks değil ama yemek yapılan bir yer orası. Menü sürekli değiştirip yemekler tazedir. En sonunda hiç haber vermedim. Sabah beni arıyor. Neredesin Allah’ın belası küfür kıyamet. Dedim bekle geliyorum. Ben yine terbiyemi koruyarak şunu yaptım. Önlüğümü, bana verilen terliğinden tutun. Hani pantolonla tişörtüne kadar hepsini yıkadım ve ütiledim. Poşete koydum, götürdüm. Hakaret, küfür karşımda. Dedim ki seni öldürürüm. Yani elimde kalırsın.

Gırtlakladım, bu şeye de yapıştırdım. Yangın tüpüyle vuracağım, beni tutuyorlar. Ondan sonra sinir bozuldu. Restoran müdürü çağırdı. Ne oldu dedi. Anlattım. Bıktım dedi bu insanlardan. Şimdi yine aynı şeye denk geliyor. Cehalet.” (K16)

Bu tür örnekler farklı katılımcılar tarafından da şöyle dile getirilir. “...bir ustamız vardı. Çok fazla egoist mi desem? Yoksa farklı psikolojik sorunları mı var desem? Yani ne diyeceğimi ben de bilirim ama bir tanı, bir teşhis kesinlikle konulması gerekiyor. O şefimize. Şef demek de istemiyorum. Benim gözümde şef değil kendisi. Yani... Çok sıkıntılı bir süreçti aslında o adamla girdiğimiz diyaloglar. Mesela en basiti bir olay yaşamıştım. Biz mutfakçıyız. Bazen yemeklere yetişemiyor olabiliriz. Başka bir problem oluyor. Karnımızı doyuramıyoruz. Mesela son dakikada çıkıyoruz hemen atıştırıyoruz bir şeyler yapıyoruz. Çok iyi hatırlıyorum. Bir gün mesela şeydeydik. Hemen büfeyi hızlıca bitirdik. Yani büfeden kalanları döktükten sonra mesela yani döktüğü dökmekten kastım yani büfeyi topladıktan sonra bize pek bir şey kalmıyor açıkçası. Evet. Hatırlıyorum kasabın şeyinden çok azıcık bir döner gelmişti. Tabağımın birazdan çok azıcık bir döner almıştım. Hayatımda, bak o otele gittiğim andan itibaren ilk defa soğuktan bir şey alacağım. Soğuktan. Aynen. Soğuğa gittim işte. Onun dışında benim yanımda bir arkadaşım daha vardı. Dedim bir kaşıkla bir meze sallayayım. Yani bunu başkasına sorsan güler. Bunda bir şey yok der. Oradan onu alırken işte bizi gördü, yanına çağırdı. İşte siz bunu yaparsanız diğerleri neler yapmaz. Şöyleden böyleden girdi. Sabaha kadar yani neredeyse şey yapsak nasihat verecek. Ondan sonra neyse gidelim girsiniz dedi. Ondan sonra açıkçası benim pek fazla iştahım kalmadı. Belki de o an şey açısından bakarsak yanlış olacak bir hareketti yani bir kaşık mezeydi sadece ama yanlış olacak bir hareketten kastım şu ben o yemeği yiyemedim döktüm yani o kadar lafı yedikten sonra yani açıkçası iştahım kapandı dediğim gibi bir kaşık yoğurtlu bir mezeydi çok iyi hatırlıyorum bir de üstü bir parça bir dönerdi yani ayaküstü atıştırıp çıkacağım zaten onu da öyle şey olunca bu kadar emek verip karşılığında bir kaşık bir meze bile yiyemiyorsam dedim yani kendimi çok kötü hissetmişim Onu döktüğümü de sanırım arkadan boş tabağı görünce görmüş. Bir fırça kaydı önden. Orası sanırım bu meslekle ilgili dönüm noktamı olabilir. Belki o saatten sonra soğudum, kendimi çektim bazı şeylerden. O an aynen benim için ciddi anlamda bir kırılma noktasıydı. Bir de şöyle bir durum var. Bizim ustalarımız var, şeflerimiz var mesela. Artık örnek alma şeyine getirdiğim, vay be işinde de iyi, mesleğinde de iyi dediğimiz insanlar vardır ve o insanları, yani mesleğinde bir şeyler yapmaya çalışan insanları senin gözünde, önünde daha doğrusu, öyle bir aşağılıyor ki herkesin içinde. Bence bunu yapmamalı bir insanın buna hakkı yok. Çek bir tarafa, konuş, istediğin nasihati ver, istediğin şekilde davran ama o şekilde olunca O insanla mesela göz göze gelme, o an fırça yiyen insanla, o da mesela insanı çok fazla etkiliyor.” (K17)

Buna ek olarak herhangi bir sorunda şeflerinden bekledikleri destekleri görememek de bir başka kırılma noktası olarak tanımlanmaktadır. K22 nolu katılımcının yaşadıkları bu durumu çok iyi özetlemektedir. “Ben bir şefim böyle beni 9-10 ay boyunca aradı. Ben de okuldayım o ara. Sezonda gitme yemeği düşünüyorum. Başka işlerim var falan. İşte akademik kariyer düşünüyorum vesaire. 9-10 ay boyunca beni aradı. İşte ben yeni otel, yeni kadro. Şöyle iyiyiz, kadro şöyle dinamik

vesaire. Beni inanılmaz yükseltti. O zaman mesela ben işte kendi bilgi yeterliliğine sıcak da o zamanlar şey dedim böyle hani dömi şefliği rahat yaparım. Asistanlıktan korkuyorum. Asistanlığı yaparsın, şöyle yapacağız, böyle yapacağız. Beni inanılmaz inandırdı. Ben de o tempoyu, o harareti, aslında o stresi seviyorum ama neyse. Tamam usta geleceğim, tamam şef geleceğim, şu işi halledeyim falan. Apar topar sınavımın akşamında gece yola çıkıp sabahın oraya indim. O kadar kısıtlı zamanda böyle gittim oraya. Başladık. Tempo anlattığı kadar yoğun ama anlattığından haddinden fazla yoğun. Yani haftanın 6 gün çalışıyorsun, bir gün iznin var. Birkaç hafta iznin iptal ediliyor. Eyvallah çekiyorsun. Ve sürekli mesai, sürekli mesai. Ben de demiştim, o zaman demiştim ki usta bana bol bol mesai yazabilirsin ama insaf, el insaf. Haftada 2 gün double atıyorum, diğer günlerde 2-3 gün mesai yazıyor. Bizde insanın dinlenmesi gerekiyor. Eve gidip sadece uyuyup uyanıp yine iş. Sanki şey oluyordu böyle. Mutlaka yaşamışsın. Double attıktan sonra işe geliyorsun. Sanki hiç eve gitmemişsin. Bıraktığın gibi her şey. Mutfaktan çıkmamışsın gibi. Söylediğim gibi arkamda durma işi çok yalnız bıraktı. Mesaiye bırakıyordu. Sen şöylesin, biz böyleyiz. Biz bir aileyiz, mutlaka karşılaşıyoruz. İşte mutfak bizim, dükkân bizim muhabbeti vardı. Dükkân bizim, dükkân bizim. Biz bu işin altında kalmayız, kaldırırsın hesabı. Bunun üzerine artık kendimi kullanılmış hissetmeye başlıyordum ki kesinlikle böyleydi. Bir de o zaman mesela şeydi, ben akşama tek asistandım. Akşama ben, geceye ben kalıyordum. Ve sürekli mesai yazıyor. Gündüzden yani sabahçılardan mesai kalanların mesaisini ofise bildiriyordu. Benimkileri akşama tek olduğum için unutuyordu. Ben de yazıyordum not defterime işte şu gün şu kadar kaldım falan diye. Sen merak etme ofise gidince çıkışını alacağın zaman ofiste ben fazla fazla yazdıracağım söz sana. Hesap ediyordum mesela ben 278 saat falan mesai aldım. Ama benim hesabıma göre 350'den aşağı değildi. 350'den aşağı mesai saat almamam lazımdı. Onlara ilk başta izin vereceğiz dediler sonra parayı çevireceğiz dediler. İkisine de kabuldüm ben. Para olarak çevirdiler ama. işte yok şöyle yok böyle tamamen beni kullandı. Hiçbir şekilde arkamda durmadı. Beni o kadar işte met edip sen şöyle iyisin böyle iyisin deyip. hiçbir şekilde beni arkamdan konuştuğunu. beni aslında işte sevmediğini bile emin değilim. Tamamen kendi işi görürsün diye kullandığını düşündüm ama artık. tamamen tiksindirdi sektörden beni.”

Yukarı bahsi geçen çatışmaların tümü (sorgulamadan doğan çatışmalar, operasyonel nedenlerle çıkan gerginlikler, şefin destek çıkmaması) çoğunlukla sözlü çatışmalardır. Buna ek olarak bazen mutfaktaki bu çatışmaların fiziksel şiddete dönüştüğü de anlaşılmaktadır. K1 nolu katılımcı neredeyse fiziksel şiddetle sonuçlanacak bir olayı şöyle “Bir yerde dömi şef olarak çalışırken bir kominin beni öldürmekle, böyle dövmekle tehdit etmesi benim kırılma noktam oldu. Ve yani hem kalıplı hem de çok uzun boylu bir çocuktur yani. Ve kısım şefi de bir kadındı. Ona rağmen hiçbir tepki vermedi. Yani onu oraya getiren de zaten o. Ya geçer, hallolur. Sen işte üstüne alınma. Nasıl diyeyim? Böyle şeyler olur falan tarzı bir tepki verince ben dedim ki ben buradan gitmem gerekiyor. Çünkü ben bu tip şeyleri sindirebilecek bir insan değilim yani.” betimlemektedir.

Bir başka katılımcı ise şefi ile yaşadığı nispeten daha sert bir etkileşimi “Ya benim mutfakta bir tane şefe bıçak çektiğim de oldu. Bıçak çektiğim için, adamın üzerine yürüdüğüm için atıldığım bir

otel de oldu. Adam bana çok takmış. Üç ay boyunca beraber çalıştık ama sürekli böyle artık böyle boğazıma yapışıyor. Yani müthiş bir orada şey var, baskı var. Mobbing inanılmaz böyle. Artık böyle bir noktayı aştı. Ben de o gün tabii ki çalışıyorum ve stresliyim. Çok sakın davranıyorum. Normalde ya usta tamam neyse gidiyorum ben falan muhabbeti. Bir gün böyle çok sinir oldum. Aldım elimi bıçağa seni burada keserim biçerim deyip adamın üzerine yürüdüm falan. Öyle bir gözün döndüğü dönem olmuştu. Ama sonra çıktım ve şey düşündüm yani. Gerçekten de ben ne yapıyorum şu an burada? Ben ne yaptım az önce? Sonrasında üç ay böyle çalıştıktan sonra dedim ki ben bu meslekte daha fazla devam edersem erken de yaşlanacağım, spor yapamayacağım, hareket edemeyeceğim ve sosyal bir insan olduğumu düşünüyorum. Sosyalliğim de böylelikle körenmiş olacak ve insan iletişimde kötü bir noktaya geleceğim deyip mesleği bırakmışım.” (K6) şeklinde açıklamaktadır.

Kariyer imkânının ortadan kalkması katılımcılar tarafından dile getirilen başka bir kırılma anıdır. K2 nolu bu duruma ilişkin anlatısını “Sezon sonu kadroya kalıp kalmama tartışmaları var. Üniversiteyi bitirdim tabi bu arada. Yurt dışına gittim, geldim. Ondan sonra üniversiteyi bitirdim. Ama artık kalıcı olman lazım. Aynı iki tane ekipte çalıştım ben. Ama onlar da birbirini tanurlar yani. Ondan sonra farklı otellerde ama aynı ekiplerle birlikte çalışıyorduk. Bitirdik. Beni tanımayan insanlar değildi. Üstelik beni de yetiştiren insanlardı. Yani ben stajyerken yanlarının yanına girdim. Hiç mutfak bilmiyorken. Yazın biz çalıştık, çalıştık, çalıştık. Yıllarca çalıştık, çalıştık. Kış oldu kusura bakma dediler. Kusura bakma lafı. Ben de dedim ki o zaman ben kendi yolumu çizmem lazım. Benim bağımsız olmam lazım. Ya kendi işimi yapacaktım ondan sonra ya da mutfaktan çıkacaktım. Yani bir ekipte hareket etme duygusunu kaybettim. Yaş ilerledikçe şimdi üniversiteyi bitirdiğimizde 22-23 yaşlarındayız. O zaman için çok bir şey değişmiyor ama özellikle üniversiteden sonra askerlik gelmeye başlayınca, hayatla ilgili, gelecekle ilgili planlar kurmaya başladığınızda buna tahammül edemeyeceğimi anlamaya başladım.” cümleleriyle aktarmaktadır. Aynı katılımcı bir başka örnek de sunmaktadır. “Son derece varlıklı bir otel. Maliyet yok. İmkanlar sınırsız, ekipman sınırsız, her şey sınırsız. Aşçı çok. O zaman için benim iki üst pozisyonum işten çıktı. Hem asistan işten çıktı hem chef de partie işten çıktı. Ondan sonra ben de... Doğal olarak asistan olmaya bekledim. Ondan sonra... Aynı yerine birlikte çalıştığım ustalar da dediler ki olmaz. Ben aynı anda İstanbul'a aynı hafta hocam tesadüf, aynı hafta İstanbul'a bilet aldım. İş görüşmesine gittim. Ondan sonra... Orada aldığım paranın üç katına, dört katına imza attım. Döndüm. İstifa kâğıdını yazdım. İstanbul'a geri döndüm.”

Başka bir örnekte katılımcılardan biri çalıştığı işletmelerde idealize ettiği kariyeri elde edemeyeceği düşüncesiyle profesyonel mutfaklara ilişkin yaşadığı kırılmayı şu ifadelerle “Tanınan bir otel var. Yeni yıldan hemen önce görüştim. İşte bütün iş geçmişimi konuştuk, nerelerde çalışmışım, ne yapmışım, tamam. Ondan sonra bana dediler ki, 50-60 kişilik personel yemeği yapabilir misin? Hiç tek başıma yapmadım ama tabii ki de yaparım dedim. Çünkü ben zaten bu mesleği öğrenmek istiyorum. Birisi gösterirse, yani yardımlaşarak olduğu zaman yaparım size, sorun yok. Ondan sonra 100 kişilik kahvaltı çıkarabilir misin yanında bir kişiyle birlikte? Tamam çıkarırım, sıkıntı yok. İşte onu yapar

mısın, bunu yapar mısın? 2 vardiya, 8-4, 4-2 olacak. Tamam. Bana dedi ki, biz seni haftaya arayacağız görüşmeler bitince. Tamam bekledim, aradılar. Bu arada hiç maaş konuşmadık. Ben onlara şey söyledim, yine 2 araçla gitmem gerekiyor. 2 araçla gideceğim, 2 araçla döneceğim yani. Ondan sonra geri aradılar, görüşmeniz onaylandı, pazartesi günü başlayabilirsiniz diye. Sonra dedim ki biz sizinle maaş konuşmadık, benim için önemli sonuçta, herkes para için çalışıyor bir noktada. Bana dedi ki, biz seni deneme süresi olarak, deneme süresinde komi olarak işe alacağız. Dömi şef için başvuru yapmıştım ben bu arada. Komi olarak işe alacaklar, 22 bin lira maaş verecekler. Ama şu detayı da söyleyeyim, fabrikadan hiç alakam olmadığı bir bölümde işe girdiğimde de 22 bin lira alıyordum. 4 yıl okumuşum, tecrübem de var, az buçuk yine çalışmışım, hevesliyim. Yani denedim, gerçekten çabaladım hani vazgeçmemek için. Sonuçta okudum, kendi ayaklarımın üstünde durayım, bu bölümle devam edeyim. Ama olmadı şu anda, yapamıyorum.” (K5) özetlemektedir.

Bunların yanında turizm sektöründe kalifiye personele çok fazla ihtiyaç duyulmadığı düşüncesi de öne çıkmaktadır. Bu durum bir katılımcı tarafından “Bir dönem turizm hepimiz, sizler de hatırlayacaksınız şahidiz, insan gücünü çok hayratça kullanmaya başlamıştı bir dönem turizm. Kalifiye personele, ondan sonra, şimdi her otele göre değişiyor ama. Otel şey diyordu, İngilizce biliyor musun? Evet biliyorum. Ondan sonra bunu belgeleyebilirsin, gayet tabi belgelerim. Ondan sonra, ama buna karşılık bana ne maaş vereceksiniz? Aynı maaş verecek. Dolayısıyla bir yerden sonra sahip olduğunuz nitelikler karşılığını vermemeye çalışıyor. Otelin de umurunda değildi bunun, turizmin umurunda değildi.” (K2) şeklinde dile getirmektedir.

İşsel aydınlanmalar diğer bir kırılma anıdır. Bu noktada pek çok katılımcı profesyonel mutfaklardan uzaklaşma nedenlerini özel hayatlarının olamayacağına bağlamaktadır. Bunlardan ilki mutfaktaki kariyerin aile bütünlüğüne zarar verecek olmasıdır. K12 nolu katılımcı bunu “Benim bu keskin dönüşüm aslında 2020'deki pandemiyle oldu. Pandeminin öncesine kadar devamlı çalışmaya devam ediyordum ama aklımda şu sorular vardı yani her sene bir yerde çalışıp sezon sonu geldiğinde acaba sezon sonu geldi bu otelde kışın kapatacak mı? Ya da restorana giriyoruz maaşlarımız düşecek mi? Yani aşçılıkta şöyle düşünmeye başladım yani geleceğe dair hiçbir plan yapamıyorsunuz atıyorum. O tarz bir sıkıntılar yaşıyabiliyor insanlar. Benim düşündüğüm. Daha sonrasında yerleşik bir yaşıntınız yok. Bugün Antalya'dasınız, yarın İzmir'desiniz. İki sene sonra bakmışsınız, yurt dışındasınız. İlk zaman gençken veya 20'li 30'lu yaşlar arasında çok cazip gelebiliyor ama 30'lu yaşlardan sonra artık insan bir noktada benim sabit bir yerim olsun artık. Sabit bir gelirim, sabit bir yerim. Bu kadar yeter diyor insan yani. Gezmeye gitmek aslında daha çok istiyor. Çalışmak için bir yer değiştirmek değil de, yerleşik hayata geçeyim, tatile gidebileyim en azından” sözleriyle açıklamaktadır. Bir başka katılımcı da benzer durumu şu sözlerle “Yani ben kışın işsiz kalamazdım. Bir aile kurmak istiyorsam, ondan sonra bir eşime, çocuklarıma ve kendime iyi bir hayat sunabilmek istiyorsam, aşçılıkta çok güzel para kazanabilirdim ama değer mi değmez mi tartışmasını çok yaşamaya başladık.” (K2) özetlemektedir.

K21 nolu katılımcı da aile konusunda şu fikirlere sahiptir. “O noktaya geldiğimizde çocuklarımız da

birer yetişkin birey oluyor. Belki çok şey kaçırmış oluyoruz. Belki ben çok duygusal bakıyor olabilirim ama bu noktadan da bakmak gerektiğini düşünüyorum. Yani ileride bir anne olduğunda, bir eş olduğunda o insanlara ne kadar vakit ayırabileceğim?”

Sadece aile bütünlüğü değil, pek çok katılımcı profesyonel mutfaktaki bir kariyerin genel olarak sosyalleşmeye engel bir durum olduğunu da ifade etmektedir. Bu durum sırasıyla K13 ve K15 nolu katılımcılar tarafından “...Hani mutfağın malum. Sosyallik fazla düşünülemiyor yani bu gastronomi alanında. Otelde de çalışılsa, restoranda da çalışılsa o da yani zor bir meslek. Yani kendine zaman ayıramıyorsun, yorgun oluyorsun, zaman ayırsan eve geliyorsun, yorgunluktan gezecek halin kalmıyor vesaire. Hani benim için yani maddiyat kadar sosyallik çok önemli olduğu için. biraz da o etkiledi yani kararımın değişmesinde.”; “...mutfakta çalıştığımız 8 saat, 10 saat veya 12 saatten değil de daha fazlasını istiyorlar. Bu da bana uymadı, kişiliğime uymadı, hayata bakış açım uymadı, hayat tarzıma uymadı.” ifadeleriyle açıklanmaktadır.

Bazen de toplumsal sınıf farkını hissederek bundan rahatsız olma da bir kırılma anı olarak nitelenebilmektedir. K8 nolu katılımcı bunu son derece çarpıcı bir örnekle “Mesleğimi zaten çok seviyordum. Beni bu meslekten tamamen mutfaktan ayıran iki temel sebebim vardı benim. Birincisi çok yoğun çalışma saatleri olduğu için de gecen gündüzün yoktu. İnsanları sürekli memnun ve mutlu etmek zorundaydın. Bir gün alakartta, bir alakart restoranda çalışırken bir hamburger siparişi geldi ve hamburgerin içerisinde köfte olmamasını söyledi. Yani hamburgerin içerisinde sadece domates, sadece içerisindeki sos ve yeşilliğinin bırakılmasını istedi. Bunun hamburger olmadığına, farklı bir yemek yemek istiyorsa onu tercih edebileceğini söylediğimde, ben bunu yemek istiyorum, sen bunu yapmakla mükellefsin, ben ne istiyorsam bana onu yapacaksın diye tepki aldığımda, insanlar memnun olmuyorlar. Bence bu işi artık yarıda bırakalım ve biz bence başka bir işe yönelelim ama sektörden de bence çok fazla ayrılmayalım.” K8 ifade ederken benzer bir rahatsızlık K22 nolu katılımcı tarafından şöyle “Birincisi en temeli orada kesinlikle ve kesinlikle her çalışan kendinin ikinci veya üçüncü sınıfı insan olduğunu fark ediyordur. Çünkü orada bir çalışan sınıfı tabii ki bu müşterinin sana karşı algısıyla veya davranışıyla ilgili ama ister istemez sen kendine orada bir köleymişsin gibi ve onlara hizmet etmek zorundaymışsın gibi hissediyorsun.” örneklendirilmektedir.

Yeni ve nispeten daha iyi fırsatlara sahip olma durumu da diğer bir kırılma anıdır. Bu durum katılımcılardan bazılarının akademisyenlik, öğretmenlik gibi gastronominin eğitim alanı üzerinde kariyerlerini devam ettirmelerini irdelemektedir. K3 nolu katılımcı bu durumu “Aslında sektörde yapılabilecek işlere baktığımda kendi memleketime dönmek durumundaydım. Üniversiteden mezun olduğum için. Memleketimde de buna uygun iş kollarının, benim çalışabileceğim otellerin olmadığını fark ettim. O zamanlar Zonguldak'ta 5 yıldızlı otel bulunmuyordu. En fazla 3 yıldızlı otel vardı. Bu benim eğitimimi ya da orada çalışma koşullarımı sağlamıyordu ilk olarak. Daha sonra farklı şehirleri denedim, denemek istedim. Ama tabii bu sefer de ailem de buna destek vermedi çünkü mezun olduktan sonra yanlarına dönmemi ya da farklı bir yerde çalışmamı istemediler açıkçası. Belki kadın olmanın

verdiği farklı bir düşünceydi. Daha sonra mezun olduktan sonra, iş koşullarına baktıktan sonra ya Antalya'ya dönecektim bildiğim gibi, bildiğim bir yer olan ya da işte memleketimde kalacaktım. Orada bir yerleri arayacaktım. Ama Antalya'da zaten çalışma koşullarının farkındaydım benim için uygun olmadığını. Daha sonra ben de düşündüm ki ben eğitime devam edebilir miyim? Akademik kariyerde seçeneği, o anda yeni bir, ilk defa açılan bir program vardı, yüksek lisans programı. Bunu öğrendiğimde bunu yapmayı düşündüm aslında.” cümleleriyle özetlerken, K4 nolu katılımcı çok iyi ve paralı bir iş teklifi almasına rağmen idealleri uğruna akademiye seçmesini “Aslında şöyle ortaya çıktı. Ben sektörde de mutlu idim. Hala mesela verdiğim dersler içerisinde en zevk aldığım, en keyif aldığım kısım uygulama dersleridir. Çünkü o sektöre bir özlem var hala. Ama şöyle oldu. Otelde çalışırken zaten yüksek lisans yapıyordum. Tezi bitirme sürecindeydim. Şöyle iki seçenek vardı önümde. Birinci seçenek otelde yine bizim İtalyan bir executive şefimiz vardı. Bana yurt dışında çalışmayı teklif etti. Yani gel beraber biz gidelim Dubai'ye, bu oteli açalım, sen yine aynı pozisyonda kal. O zaman çok da iyi bir maaşla başlayıp, yani 6000 dolar gibi bir maaşla başlayıp, Otel açıldıktan sonra bir pozisyon daha verip, işte 7500 dolara falan gelecekti o dönem maaşım. Ama bir taraftan da işin eğitim kısmı vardı. Yani o dönem yüksek lisansı bitirip doktora kabul almıştım. Orada benim için kırılma noktası şu oldu aslında, ideal. Yani benim her zaman ideallerim arasında, yani kendi ideallerim arasında akademik hayata devam etmek, bu konuda yükselmek, bu işi zaten bilerek ve bu işin içerisindeki aksaklıkları, yanlışları, eksiklikleri görerek akademik hayatta etkin bir şekilde öğrencilere faydalı olmak vardı.” sözleriyle açıklamaktadır.

Tablo 3. 13. Metaforlar

Metaforlar	Kısa Açıklamalar
Fiziksel Mekân Benzetmeleri	Cehennem, yangın yeri, savaş alanı, bataklık, çöplük, oyun parkı, bulaşikhane.
İnsan Merkezli Benzetmeler	Mutfakta sürekli bağırın, birilerinin kafasına kepçe fırlatan bir şef.
Süreç, Zaman Temelli Benzetmeler	Karmaşa, tempo, hileli bir yarış, zamanın çok hızlı aktığı kaotik bir ortam,.
Meslek Merkezli Benzetmeler	Askerlik.

Katılımcılar dört çeşit metafor sunmaktadır. Fiziksel mekan benzetmeleri, insan merkezli benzetmeler, süreç-zaman temelli benzetmeler ve meslek merkezli benzetmelerdir. Bu benzetmelerde çöplük, savaş alanı, oyun alanı, bulaşikhane, bataklık, spor salonu ve cehennem gibi mekânlardan bahsedilmektedir. Çöplük benzetmesi yapan K1 nolu katılımcı bu durumu “Yani bazen çöplüğe iyi şeyler de gelir. Değeri bilinmez. Ama genelde kötü şeyler atılır. Bana göre böyle.” şeklinde açıklarken; K2 nolu katılımcı savaş alanı benzetmesini “Mücadele var, kan var, gözyaşı var, dram var. Bunlar gerçekten var.” sözleriyle betimlemektedir. Oyun alanı benzetmesi “eğlenceli şeylerin de kavgaların da yaşandığı bir yer” (K4) olmasıyla açıklanmaktadır. Benzer bir

durum spor salonu için de geçerlidir. Bu benzetme “*Spor salonu benzetmesi yapabilirim yani gerçekten. Çünkü hani bedenim ve kafa olarak çok fazla enerji sarf ettiğim bir yer.*” (K14) olarak açıklanmaktadır. Mutfak aynı zamanda bulaşikhane (K7), bataklık (K13) ve cehennem (K16) gibi mekanlara da benzetilir. Bunun nedeni “... Bataklık gibi bir şey aslında. İçine girince de çıkamıyor insan. Ve içine girdikçe daha da dibe batıyor diyebilirim. Çünkü insan belli bir yaştan sonra mesleği de bırakmak çok zor geliyor.” (K13) ve “*Cehennem. Kapalı bir ortam. İnsanlar hep iç içe. Hiç olmak isteyemeyeceğiniz bir çalışma ortamı.*” (K16) ifadeleriyle izah edilmektedir.

Buna ek olarak profesyonel mutfaklar insan merkezli metaforlara da sahiptir. Bu benzetmelerde aşçıbaşı figürü merkezdedir. “*Birinin kafasını kepçe fırlatan bir şef geliyor benim aklıma.*” (K8), “*Sıcak bir ortamda bağırarak bir şef.*” (K15) bu benzetmelere ilişkin kısa açıklamalardır.

Katılımcılardan bazıları süreç-zaman temelli benzetmeler de yaparlar. Bu benzetmelerde profesyonel mutfaklar karmaşa (K3), kaos (K9, K18, K20), tempo ve adrenalin (K21, K22), yoğunluk (K13), bağırış ve çağırışlar (K19) ve hileli bir yarışla (K12) ilişkilendirilir.

Bazı katılımcılar ise zorlu çalışma koşulları ve hiyerarşik yapısının benzerliği nedeniyle askerliğe benzetir. Bu durum sırasıyla K5, K17 ve K19 nolu katılımcılar tarafından “*Askeriye'ye biraz benziyor diyebilirim. Çünkü biri bir şey yapıyor, herkes onun yolundan gidiyor ama kimse sorgulamıyor bu niye böyle diye.*”; *Zorluk yani. Her şeyle zorluk. Zorluk ve sanat aslında.*” “*Askeriye'ye de benzer. Evet, askeri düzene ben çok benzetiyorum.*” sözleriyle betimlenir.

Tablo 3. 14. Mevcut çalışma durumu

Alt Kategoriler	Kısa Açıklamalar
Gastronominin Farklı Alanlarına Yönelmek (11)	Gastronomiyi eğitimsel boyutta sürdürmek (Öğretmen ve akademisyen olmak) Mutfak dışında bir gastronomik faaliyette bulunmak (Restoran müdürü, barista olmak)
Farklı Alanlarda Şansını Denemek (6)	Kendi işinin patronu olmak, Aile işini devam ettirmek, Farklı bir sektörde yöneticilik yapmak, Polis memuru olmak
Belirsizlik (5)	Çalışmıyor olmak, profesyonel mutfaklar dışında yeni kariyer fırsatları aramak

Tablo 3.14. katılımcıların mevcut çalışma durumlarını incelemektedir. Buna göre tüm katılımcılar mevcut çalışma durumlarına göre üç farklı gruba ayrılmıştır. İlk grup gastronomi eğitimiyle ilişkili ancak profesyonel mutfakta olmayan meslekleri tanımlamaktadır. Bazı katılımcılar çeşitli devlet üniversitelerinin gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerinde akademisyenlik (K2, K3, K4) yapmaktadır. Bazı katılımcılar da liselerin yiyecek içecek

hizmetleri bölümlerinde öğretmen (K7, K8, K18) olarak çalışmaktadır. K8 nolu katılımcı bu durumu *“Eğitim boyutuna odaklanmak istediğime karar verdim. Benim gibi gerçekten bu sektörü yapmak isteyen insanlar vardı. Onları da yönlendiren kimse yoktu.”* sözleriyle özetlemektedir. K11 nolu katılımcı ise bir gençlik merkezinde yöresel yemek kursları eğitmeni olarak çalışmaktadır.

Bu alanda mutfakta değil de servis departmanında kariyerine devam edenler de görülür. K1 nolu katılımcı barista olarak görev yaptığını ve bunun nedenini *“Ben 6-7 aydır baristayım. Baristalık yapıyorum ve ilk defa hayatımda baristalık yapmıştım. Yani tecrübesiz olarak başladım ve şu anda menüdeki yani kendi çalıştığım yerdeki her şeyi yapabiliyorum. Hiçbir sıkıntı olmadan. Yani barı tek başıma da verseler zaten idare edebilirim. Eğitim düzeyi olarak, yaş olarak kendime daha yakın gördüğüm insanlar ve en azından bir muhabbet edebiliyorum yani onlarla.”* sözleriyle açıklamaktadır. Baristalık yapan bir başka katılımcı da *“Baristalık yapıyorum. Kahve festivaline gitmiştik. Benim kahveye merakım vardı ama orada gerçekten tavana ulaştı. Ben o günü unutamıyorum. Çok keyif almıştım. Bir mutfakta ben hiçbir zaman o kadar keyif aldığım, keyiflenerek bir şey yaptığım veya öğrenmek istediğimi hatırlamıyorum. O sıra benim içime bir şey yerleştire diyebilirim hani heves. O bende hep devam etti.”* (K9) sözleriyle kariyerine neden bu alanda devam ettiği izah etmektedir. Bu alanda servis departmanında kariyerine restoran müdürü olarak devam eden K10 nolu katılımcı da bu departmanı seçme nedenini *“Yani bir votkaya bakıp, votkanın yapıldığı suyun hangi dağdan geldiğini bilen insanlar vardı. Ve bu beni çok etkiledi. Ve bu insanlar aslında okumuş insanlar değillerdi. Kendilerini çok güzel geliştirmişler. Onlara çok özenmiştim.”* sözleriyle açıklamaktadır.

İkinci grup farklı alanlarda şansını deneyenlerdir. Bu grup uzak ya da yakın hiçbir şekilde gastronomiyle ilişkili bir alanda çalışmamaktadır. Bu grupta yer alan ilk katılımcı kendini kendi işinin patronu olarak nitelemektedir. *“Tekstil işiyle uğraşıyorum, kendi işimi yapıyorum ben.”* (K16) Bazı katılımcılar da baba mesleğini devam ettirmektedir. Bu durumu sırasıyla K12 ve K15 nolu katılımcılar *“Aslında şöyle söyleyeyim. Baba mesleği idi bizim beyaz eşya bayiliği. Kardeşim de kendim de biz yapmak istemiyorduk bunu. Zaten babam da kapatıyordu. En son pandemide ilk önce turizm çalışanları işsiz kaldığı için daha sonrasında bu en büyük karar vermemin sebeplerinden bir tanesi oldu.”* *“Şu an ben Antalya'da ailemize ait bir şirkette satış ve pazarlama direktörüyüm.”* sözleriyle özetlemektedir. Bir katılımcı K6 ise gastronomi ile tamamen ilgisiz bir alanda yöneticilik yapmaktadır. *“Şu anda hocam bir bisiklet mağazasının mağaza müdürlüğünü yapıyorum. Aynı zamanda spor konusunda da artık biraz daha hani bisiklet dışında koşu artı yüzme artı kuvvet yani fitness. Training katıp, aynı zamanda koçluk eğitimi alıp, antrenörlük alıp, bir taraftan hakemlik eğitimleri alıp bu şekilde anatomi, bilim tarzında triatlon sporuna yöneldim.”* Son olarak K13 nolu katılımcı polislik eğitimi aldığını belirtip yakında polis olacağını *“Şu anda polislik yolunda ilerliyorum diyeyim. Eğitim görüyorum. İnşallah bir beş altı ay sonra olacağız.”* sözleriyle ifade etmektedir.

Üçüncü grup belirsizlik olarak adlandırılmıştır. Bu gruptakiler hayatlarına profesyonel mutfaklarda ya da başka bir sektörde devam edip etmeme konusunda belirsizlik yaşayanlardır. Bu grupta ilkin formasyon olarak öğretmenlik için çaba harcayanlar bulunmaktadır. K17, K19 ve K20 nolu katılımcılar bu durumu sırasıyla *“Yani ben formasyon alacağım. Köpek gibi çalışacağım gerekirse KPSS’yi dedim hani bir şekilde kendimi kurtarmaya çalışacağım falan demiştim.” “Şu an boştayım, çalışmıyorum. Ben öğretmenlik için uğraşıyorum şu anda. İnşallah öğretmenlik olur. Olmazsa da bilmiyorum ya, sektörden gerçekten çok ciddi anlamda soğudum.” “Öğretmenlik için sınava hazırlanıyorum. Olursa inşallah ona gideceğim.”* sözleriyle özetlemektedir. Bu grupta bir de ne yapacağı konusunda hiçbir fikri olmayan bir katılımcı da (K5) bulunmaktadır ve durumunu *“Şu an boştayım. Yani ne yapacağım ben de bilmiyorum. Tekrardan bir kariyer planlaması yapmam lazım kendime. O yüzden üzgün bir dönemdeyim açıkçası. İkinci üniversiteyi okuyordum. Bir de şöyle bir sıkıntı da var. Mesela biz bu bölümden mezun olduk. Kamuda iş bulamıyoruz. Bir ara alımlar vardı baktım. Düz bir memurluk için bir sürü bölüm sıralamış. Hiçbirinde gastronomi hiçbir şekilde yok.”* sözleriyle özetlemektedir.

Tablo 3. 15. Mutfğa geri dönmeye ilişkin tutumlar

Alt Kategoriler	Kısa Açıklamalar
Mutfğa Tamamen Kapalılar (9)	Hiçbir şart beni mutfğa döndüremez diyenler
Geri Dönmeye İlımlılar (13)	Kendi işletmesini kurdukları takdirde dönmeyi düşünenler, İstedığı kadroyla, eğitimli personelle ve kadın çalışanların olduğu bir mutfakta çalışmak isteyenler, İnsancıl çalışma şartlarına sahip olmak

Tablo 3.15. katılımcıların mutfğa geri dönmeye ilişkin tutumlarını göstermektedir. Tabloya göre mutfğa tamamen kapalılar ve geri dönmeye ılımlılar şeklinde iki farklı tutumun olduğu görülür. Mutfğa tamamen kapalılar adlarından da anlaşılacağı üzere profesyonel mutfaklara dönmeyi kesinlikle düşünmeyenleri ifade etmektedir. Bu konuda bazı katılımcılar mutfğa olan tutumlarını tamamen kapalı olarak sırasıyla şu ifadelerle *“Hiçbir gelişme. Ama yani çok böyle akademiye sevdiğimden de değil bu arada. Ama aşçılıkla o savaş alanıyla, buradaki savaş alanı birbirimize karşılaştırdığımızda buradaki savaş alanı pamuktan tarla, oradaki savaş alanında mızraklar var.”* (K2); *“Hayır. Artık ben dönmeyi düşünmem. Bu noktadan sonra. Hiçbir şey ikna etmez.”* (K3); *“Döndürmez. Yani ben hala ideallerimin peşinden koşmaya devam edeceğim. Çünkü bu işin akademinin içerisinde olmayı da seviyorum. Araştırmayı, bir şeyler bulmayı, yeni bir şeyler yaratmayı da seviyorum.”* (K4); *“Ben öğrencilerimle mutluyum. Geri dönmem.”* (K8); *“Şu anda yok diyebilirim açıkçası. Yani verdiğim kararlardan dolayı nasıl diyeyim ticaretin verdiği şeylerden dolayı ve gelecek planlarımdan dolayı açıkçası dönemem diyebilirim.”* (K12) özetlemektedir.

Mutfığa tamamen kapalı olduğunu ifade eden diğer grup ise bunu biraz düşünerek, temkinli bir biçimde yanıtlamıştır. Ancak tutumları halen profesyonel mutfaklara kapalıdır. Katılımcılar bu durumu sırasıyla şu ifadelerle “*Şöyle diyeyim, profesyonel mutfak kesinlikle kapandı benim için. En azından şu anki fikrimle söyleyebilirim. Ama dediğim gibi ben sektörden vazgeçmedim. Gastronomiden hiçbir zaman vazgeçmedim.*” (K9); “*Ya otel, mutfak asla. Ama hani bir restoran gibi belki. Ben bir şeyleri öğretmeyi, anlatmayı çok seviyorum. Mutfak alanında özel bir ders almayı ya da güzel kurslara katılıp bir şeyler öğrenmeyi çok isterim. Ama gidip çalışmak bana uzak.*” (K11); “*Kendi restoranımı açma hayalim var zaten benim hep. Kendi restoranım, kendi işim olsun. Ama tabii imkanlar dahilinde o şu anda çok gerçekçi gözükmediği için. Yani şu anda çok olağanüstü durum olmadığı sürece olmaz.*” (K13); “*Dönmem ama çok mecbur kalmam lazım. Geçim kaynağı olarak görmem lazım. Öyle söyleyeyim. Çok gerçekçi.*” (K16) açıklamaktadır.

Geri dönmeye ılımlıların bunun için belirli şartları olduğu görülür. Bu şartlardan ilki kendi işletmelerini kurmalarıdır. Bu konuda sırasıyla K1, K5, K15 ve K18 nolu katılımcılar şu yorumlarda bulunur. “*Birinci koşul kendi yerim olursa mutfakta çalışırım. Kendi arkadaşlarımla çalışabilirim belki.*” “*Yani şöyle bir dönüş olabilir. Eğer ki kendi yerimi açarsam bir gün böyle maddi bir gücüm olursa ben mesleğime tabii ki de devam etmek isterim. Yani uygun şartlar altında ben hala bunu yapmayı devam etmek istiyorum. Çünkü insan var olduğu sürece yemek de var olmaya devam edecek.*” “*Beni profesyonel mutfığa döndürecek tek şey hayalimdeki restoran konseptini açmak olur.*” “*Yani çok param olursa bir restoran açarım tabii. Kendi işletmem olursa dönmek isterim.*”

Geri dönmeye ılımlı olanların ikinci şartları çatışma yaşanmayacak, eğitilmiş şeflerin ve nispeten kadın çalışanların bulunduğu mutfaklardır. Bu durum K7, K10, K17, K19, K20, K21 ve K22 nolu katılımcıların sırasıyla şu yorumlarından anlaşılır. “*Yani beni tamamen kadınların mutfaktaki özelliğinin artması bir. İkincisi de sanırım daha eğitilmiş şeflerin olması.*” “*Mutfığa tekrar mesleğimi sevdirebilecek insanlarla güzel bir ortamda şirket babında söylüyorum. Güzel bir zamanda tabii ki de geri dönmek isterdim.*” “*Aslında dönerim. Niye dönmeyeyim? Ben yaptığım işi severek yapıyordum zaten de. Dediğim gibi insanlar çok önemli benim için. İnsanları birazcık değişse, ne bileyim... Eğitilmiş insanlarla çalışmak gerçekten daha kolay. Eğitimsiz insanlara göre. Yani o alaylı dediğimiz kısımla çalışmak... Yani çok sıkıntı.*” “*Yani kesinlikle bir kıdem isterim. Bu insanlar için şey... Ben komilik de yaparım, çok sıkıntı değil. Ben birinin yanında asistan olarak da çalışırım, stajyer gibi de çalışabilirim. Ama sadece insanların bence hakkaniyetli davranması gerekiyor. Yani ve ben bu şeylerden de çok yoruldum.*” “*Gerçekten bu işin eğitimini almış, ahlaki olarak uygun ustalar olursa kesinlikle geri dönerim ve büyük bir zevkle de çalışabilirim.*” “*Kesinlikle bu alt-üst ilişkisi çok daha saygı çerçevesi içerisinde olursa, bize edilen muameleler daha insani olursa, çünkü bu insanlar hakikaten çok emek veriyorlar. Yani en alt düzeydeki insan bile aslında, ya bu tabiri kullanmak istemiyorum ama ameliyat yapıyoruz yani ve bu emeğin karşılığında tabii bir para alıyoruz ama manevi bir karşılık da bekliyoruz. İkinci olarak da tabii ki aldığımız ücretler.*” “*Yani şu anda devam etmeyi düşünüyorum çünkü bizim*

mesleğimiz bu artık. Yani akademiye yönelmeyi tabii ki tercih ettik. Ama akademik kadrolar işte otel gibi hemen alo gel gibi olmadığı için sektöre devam etmeyi düşünüyorum yani. Ne olursa daha dönmeyi isterim. Güzel bir çalışma ortamı bence en önemli faktörlerden bir tanesi. Çalıştığın arkadaşların, kafa yapılarınız, iş ahlakı, işleyişi... Yani çalışmaktan keyif alınmayan bir ortam zaman geçmiyor yani. Gerçekten çekici olmuyor. O yüzden benim kendi eski çalıştığım arkadaşlarımdan, şeflerimden bir güzel bir kadro olsa dönmeyi isterim yani.”

Geri dönmeye ılımlıların bir diğer şartı ise daha iyi ücret ve çalışma koşullarıdır. Bunu K14 ve K6 nolu katılımcılar “Tabii canım yani çok keyif aldığım bir şeydi gerçekten. Ne gibi gelişmeler olsa birincisi çalışma günleri rahatlarsa öncelikle yani 5 güne olabilir düşmesi. Ya da ben okeyim 4 gün çalışayım ama 12 saat çalışayım, hiç problem yok. Bir vakit tanınması, hayatıma dair bir vakit tanınması. ...ne bileyim, gezecek bir vaktim olması, tatil yapacak bir vaktim olması.” “Dönebilirim. Ben hep bunu söylüyordum. Cebimde benim aslında bir mesleğim var. Cebimde meslek var ve iyi bir teklif alırsam ama bu teklif gerçekten çok iyi ve iyi şartlarda. Tam hayalimdeki bu butik mutfak, biz bize çalıştığımız veya kendi mutfağım. Buna benzer bir durumda Yurt dışında iyi bir yerden, iyi şartlarda güzel bir teklif gelirse değerlendirilme ihtimalim var.” ifadeleriyle izah ederler.

3.5.2. Çeşitli kodlara ilişkin çapraz değerlendirmeler

Çalışmanın bu aşamasında belirli kodlar arasındaki kod ilişkileri irdelenmektedir. MaxQda Analytics Pro 24 kullanarak yapılan analizde kod ilişkileri tarayıcısı kullanılmıştır. İlk olarak profesyonel mutfaklarla tanışılan dönem ve katılımcıları gastronomiye yönlendiren etmenler incelenmiştir. Tablo 3.15. bu ilişkilere ait kod ilişkilerini sunmaktadır.

Kodlar arasındaki ilişkiler sıklaştıkça hücrelerin rengi beyazdan kırmızıya doğru değişmektedir. Lise eğitimlerini yiyecek içecek hizmetleri eğitimi bölümünde alanların üniversitede gastronomi ve mutfak sanatları bölümüne geçişleri, gastronomiyle doğrudan üniversitede tanışanlarla birtakım farklılıklar göstermektedir. Bunlardan ilkinin zorunlu yönelim oluşturmaktadır. Lise eğitimini yiyecek içecek hizmetleri bölümünde alanlar zorunlu olarak üniversitede gastronomi ve mutfak sanatları bölümünü seçmektedir. Kendi ifadelerine göre farklı bölüm seçimi puanlarının düşmesine ve diledikleri programa yerleşememeye neden olmaktadır.

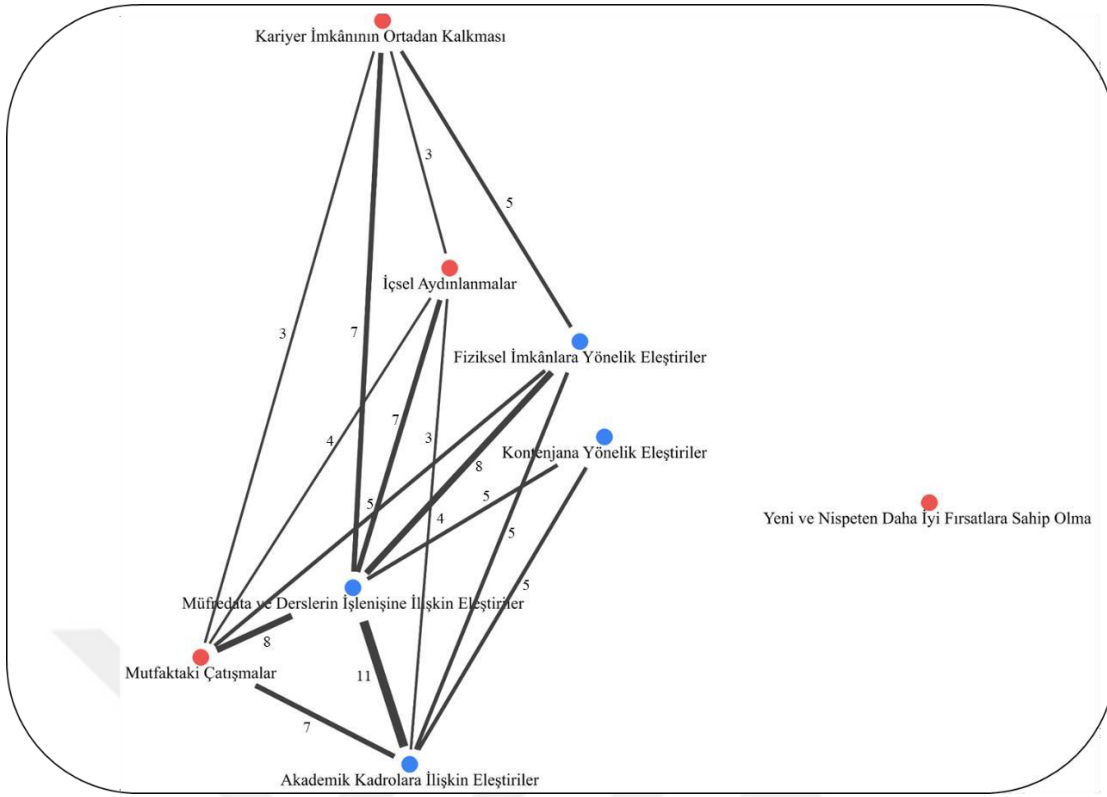
Tablo 3. 16. Profesyonel mutfaklarla tanışılan dönem ve gastronomiye yönlendiren etmenler arasındaki kod ilişkileri

Kod Sistemi	Lise	Üniversite
Zorunlu Yönelim	2	0
Kolaycı Yaklaşım	2	4
Kişisel Yatkınlık	2	4
Olumlu Meslek İmajı	6	10
Ailenin ve Arkadaşların Etkisi	6	6
Rehber Öğretmenler ve Rol Modeller	3	3

Kolaycı yaklaşım lisede ve üniversitede gastoromiyle tanışanlara arasında farklılıklar göstermektedir. Lisede yiyecek içecek hizmetleri bölümüyle tanışanlar bu bölümü evlerine daha yakın olduğu için seçmektedir. Üniversitede ise bu durum gastronomi ve mutfak sanatları bölümünün sözel puanla öğrenci kabul ediyor olmasından kaynaklanmaktadır. Kişisel yatkınlık konusunda benzer özellikler vurgulanmaktadır. Katılımcıların aşçılığa ilgi duymaları, beden gücünü daha fazla kullanacakları bir işte çalışmak istemeleri gibi nedenler buna örnek gösterilebilir.

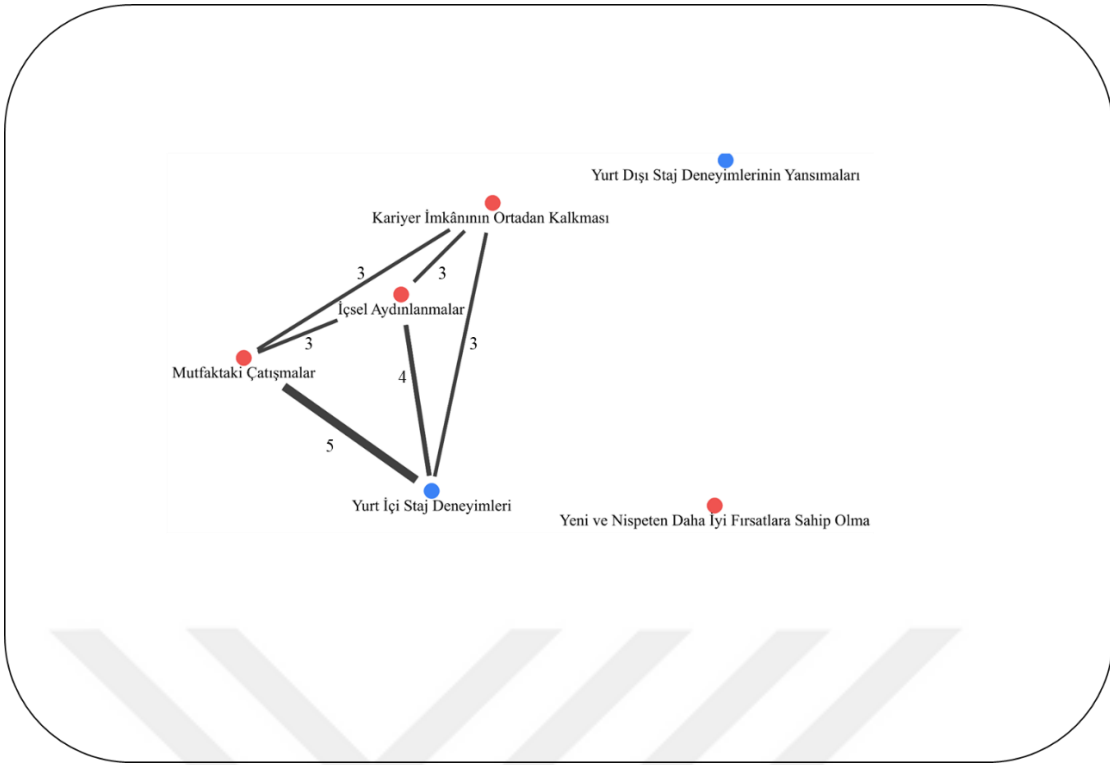
Olumlu meslek imajı tüm katılımcılar tarafından en fazla örneklendirilen bölüm seçim nedenidir. Aşçı üniformasının albenisi, kolay iş bulma imkanı, yüksek maaş getirisi, dünyayı çalışarak gezme imkanı sunması, tv programlarındaki pozitif meslek imajı öne çıkan konulardır. Bu seçimde aile ve arkadaşların da etkisinin olduğu anlaşılır. Aile fertlerinin benzer bölümlerde okuması, anne, annecanne gibi figürlerin güzel yemekler yapmalarından etkilenme, arkadaşların rolü bu kapsamda öne çıkmaktadır. Rehber öğretmenler ve rol modeller de seçimde etkilidir.

Görüşmelerde eğitim öğretim, staj ve profesyonel mutfakın zorlukları açıkça belirtilmiştir. Aşağıda bu boyutlar ile kırılma anları arasındaki ilişkilerin yönünü ve ağırlığını keşfetmek amaçlanmıştır. Bu amaçla MaxQda Analytics Pro 24 programı yardımıyla söz konusu boyutlara ilişkin kod haritaları oluşturulmuştur. Haritalardaki bağlantılar kodlar arasındaki ilişkileri, bağlantıları ifade eden çizgilerin kalınlığı bağlantıların ağırlığını ve çizgilerin yanındaki numaralar da kaç katılımcı tarafından benzer durumların ifade edildiğini göstermektedir.



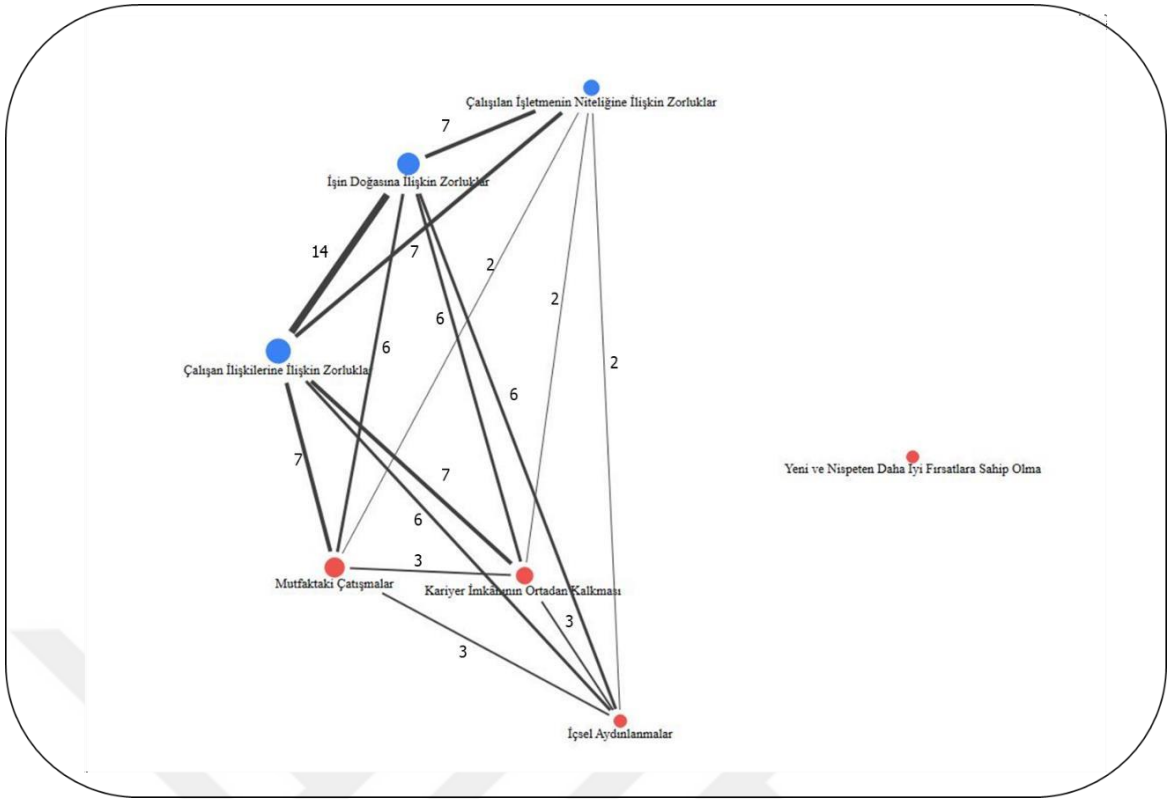
Şekil 3.1. Eğitime ilişkin eleştiriler ve kırılma anları arasındaki kod haritası

Şekil 3.1.'de eğitime ilişkin eleştiriler ve kırılma anları arasındaki kod haritasını gösterilmektedir. Buna göre akademik kadrolara ve müfredat ve dersin işlenişine ilişkin eleştiriler katılımcılar tarafından en fazla dile getirilen eleştirilerdir. Bu eleştirileri fiziksel imkânlarla yönelik eleştiriler ve son olarak da kontenjana yönelik eleştiriler izlemektedir. Kırılma anları sırasıyla mutfaktaki çatışmalar, kariyer imkânının ortadan kalkması ve içsel aydınlanmaları işaret etmektedir. Müfredat ve dersin işlenişine ilişkin eleştiriler öncelikle mutfaktaki çatışmalarla ilişkilendirilmektedir. Bu ilişkilerden katılımcıları profesyonel mutfağa hazırlamaktan uzak bir müfredatın onları mutfaktaki çatışmalara daha açık hale getirdiği ifade edilebilir. Benzer durum akademik kadrolar için de dile getirilmektedir. Fiziksel imkânların yetersiz olması da benzer bir çatışma durumu oluşturabilmektedir. Müfredat ve dersin işlenişine ilişkin eleştiriler katılımcılar tarafından eşit biçimde kariyer olanaklarının ortadan kalkması ve içsel aydınlanmalarla ilişkilendirilmektedir. Katılımcılar bekledikleri düzeyde eğitim alamadıklarında bu durumun onların kariyerlerini olumsuz yönde etkileyecek bir kırılma anı yarattığı söylenebilir. Benzer durum onların bulundukları durumu sorgulayarak içsel bir aydınlanma yaşamalarına da neden olabilir. Müfredatta olduğu gibi fiziksel imkânların eksik olması da katılımcılar tarafından çatışmalar ve kariyer imkânının ortadan kalkmasıyla ilişkilendirilmektedir. İlginç bir şekilde yeni ve nispeten daha iyi fırsatlara sahip olma durumu eğitime ilişkin eleştirilerin hiçbirisiyle ilişkili bulunmamıştır.



Şekil 3. 2. Staj deneyimleri ve kırılma anları arasındaki kod haritası

Şekil 3.2. staj deneyimleri ve kırılma anları arasındaki kod haritasını göstermektedir. Katılımcıların staj deneyimleriyle ilişkilendirildiğinde mutfaktaki çatışmalar, kariyer imkânının ortadan kalkması ve içsel aydınlanmalar konusunda benzer ağırlıkta görüşler bildirdikleri söylenebilir. Bu kırılma anları katılımcıların sadece yurt içi staj deneyimleriyle ilgilidir. Daha önceki bulgularda da işlendiği üzere yurt dışı staj deneyimleri yurtiçi staj deneyimlerine nazaran olumlu konuların vurgulandığı deneyimler olduğundan profesyonel mutfaktan uzaklaşmaya dair herhangi bir kırılma anı yaratmaması normaldir. Katılımcıların yurtiçi staj deneyimlerine ilişkin en fazla değiştiği konu çatışmalardır. Bu durum onların profesyonel mutfakları sorgulamalarına neden olmaktadır. Bunu sırasıyla içsel aydınlanmalar ve kariyer imkânının ortadan kalkması izlemektedir. Stajyer olarak önemszenmemek, mutfığa ilişkin yetki ve sorumluluklarla görevlendirilmemek bu kırılma anlarının en çok dikkat çeken yanlarıdır.



Şekil 3.3. Profesyonel mutfağın zorlukları ve kırılma anları arasındaki kod haritası

Şekil 3.3. profesyonel mutfağın zorlukları ve kırılma anları arasındaki kod haritasını göstermektedir. Katılımcılar en fazla profesyonel mutfakta çalışmanın zorluğunu tanımlamakta, işin doğası ve çalışılan işletmenin niteliğine ilişkin değerlendirmeleri eşit şekilde dile getirmektedir. Mutfaktaki çatışmalar, kariyer imkânlarının ortadan kalkması ve içsel aydınlanmalar da katılımcılar tarafından eşit olarak dile getirilen kırılma anlarıdır. Katılımcılar profesyonel mutfaklardan soğutan kırılma anını yaratan ilk faktör çalışan ilişkilerine ilişkin zorluklardır. Kod haritasına göre katılımcıların mutfakta diğer çalışanlarla yaşadıkları iletişim güçlükleri, zorbalık, üstün destek olmaması gibi davranışlar mutfaktaki çatışmaları doğurmaktadır. Benzer şekilde iletişimde yaşanan bu zorluklar katılımcıların kariyer imkânlarının ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Son olarak bu zorluklar bir kırılma anı olarak katılımcıların içsel aydınlanmalar yaşamalarını tetiklemektedir.

Profesyonel mutfağın yorucu doğası da benzer kırılmalarda etkindir. Bu durum da katılımcıların diğer çalışanlarla çatışmalarına, kariyer hedeflerine ilişkin olumsuz düşüncelere sahip olmalarına ve içsel aydınlanma yaşayarak profesyonel mutfaklardan uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Yukarıda açıklanan iki boyut kadar olmasa da çalışılan işletmenin niteliğine ilişkin zorluklar da az da olsa bu kırılma anlarıyla ilişkilidir. İlginçtir ki profesyonel mutfığa

ilişkin zorluklarla yeni ve nispeten daha iyi fırsatlara sahip olma boyutu arasında önemli bir ilişki gözlenememektedir.

Tablo 3. 17. Kırılma anları ve mutfağa ilişkin tutumlar arasındaki kod ilişkileri

Kod Sistemi	Mutfağa Tamamen Kapalılar	Geri Dönmeye İlımlılar
Mutfaktaki Çatışmalar	4	8
Kariyer İmkânının Ortadan Kalkması	3	4
Yeni ve Nispeten Daha İyi Fırsatlara Sahip Olma	2	0
İçsel Aydınlanmalar	4	3

Tablo 3.17. kırılma anları ve mutfağa ilişkin tutumlar arasındaki kod ilişkilerini göstermektedir. Buna göre mutfaktaki çatışmalar hem mutfakta profesyonel bir kariyer düşünmeyen hem de istedikleri şartlar sağlanırsa tekrar mutfağa dönme konusunda ılımlı tutum sergileyenler için en önemli kırılma anı olarak tanımlanmaktadır. Örneğin mutfağa tamamen kapalı olanların temel çatışma nedeni üniversitenin onlara kazandırdığı sorgulama yetisidir. Ancak bu profesyonel mutfaklarda çok istenen bir durum değildir. Bir diğer çatışma örneği ise üstlerinin tahammülsüz tavırlarıdır. İlginç şekilde mutfakta fiziksel şiddete kadar giden çatışmalar yaşayanların bunu işletmenin düşük niteliğine bağladıklarından uygun şartlar sağlandığında geri dönebileceklerini ifade etmesidir. Benzer biçimde üstlerinin hakaretine maruz kalanlar da bunu bireysel bir durum olarak belirtip geri dönmeye ılımlı bir tutuma sahip olduklarını belirtmektedir.

Mutfağa tamamen kapalı tutum sergileyenler için bu durum kariyer imkânı konusunda hiçbir olumlu görüşe sahip olmamaları ile açıklanabilir. Yukarıda da belirtildiği gibi mutfağa tamamen kapalı bu durumu yükselmeleri konusunda mutfakta bir kariyer yolunun tamamen kapalı olmasıyla açıklarlar. İlımlılar için bu durum daha geçici nedenlerle gerekçelendirilmektedir. Örneğin; pandemi sonrasında sektörün düzeleceğine olan inanış ya da bireysel hatalar sergileyen çalışanlardan arındırılmış bir ortam bunu ifade etmektedir. Buna ilaveten katılımcılar yeni ve nispeten daha iyi bir kariyere sahip olduğundan profesyonel mutfaktan uzaklaşacağını da söylemektedir.

İçsel aydınlanmalara ilişkin kırılma anları da mutfağa tamamen kapalı olanlar ve ılımlılar arasında farklılık göstermektedir. Bunun nedenleri katılımcıların ailelerine zaman ayıramayacaklarını düşünmeleri, düzenli bir hayata sahip olmamaları, geleceğe yönelik plan yapamamaları ve sınıf farklılıklarının olumsuz etkileridir.

Tablo 3. 18. Mevcut çalışma durumu ve mutfağa ilişkin tutumlar arasındaki kod ilişkileri

Kod Sistemi	Mutfağa Tamamen Kapalılar	Geri Dönmeye İlimliler
Gastronominin Farklı Alanlarına Yönelmek	3	3
Farklı Alanlarda Şansını Denemek	3	3
Belirsizlik	0	5

Tablo 3. 18. mevcut çalışma durumu ve mutfağa ilişkin tutumlar arasındaki kod ilişkilerini betimlemektedir. Profesyonel mutfaklarda çalışmak istemeyen ancak gastronominin farklı boyutlarında çalışmaya devam edenlerin ilk olarak eğitim sektöründe faaliyet gösterdikleri, kimisinin üniversitelerde öğretim görevlisi olarak kimisinin de liselerde yiyecek içecek hizmetleri öğretmeni olarak çalıştıkları anlaşılmaktadır. Bu alanda dönmeye ilımlı olanlar ise çoğunlukla barista ya da restoran müdürü olarak çalışanlardır. Hâlihazırda öğretmenlik yapan ancak dönmeye ilımlı olan tek kişinin şartı ise kendi işletmesini kurmasıdır.

Baba mesleğini devam ettiren, tekstil gibi kendi işiyle uğraşan ve nispeten daha iyi şartlara sahip olanlar ve polislik gibi nispeten daha kurumsal ve güvenli şartlara sahip olanlar da mutfağa tamamen kapalıdır. Buna ek olarak özel sektörde yönetici olarak çalışan, babalarının şirketinde çalışanlar da belirli şartlar olgunlaştığında geri dönmeye ilımlıdır. Burada hayatlarına ilişkin belirsizlik yaşayan KPSS'ye hazırlanan ve yüksek lisans eğitimi alan tüm katılımcıların profesyonel mutfaklara kapıyı tam olarak kapatmadıkları görülür. Ancak burada belirleyici olan şey çalışma şartlarının iyileştirilmesi, kendilerini anlayacak mutfak personeli ile çalışmak gibi şu an için gerçekleşmesi zor olan şartlardır.

3.6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, okullu şefleri profesyonel mutfaklardan uzaklaştıran etmenleri ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu etmenlerin daha iyi anlaşılabilmesi için nitel araştırma yöntemlerinden anlatı araştırması deseni seçilmiş; ülkemizdeki farklı üniversitelerin gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerinden mezun olan, çeşitli pozisyonlarda profesyonel mutfak deneyimi olan ancak birtakım nedenlerle mutfaktaki kariyerlerine devam etmeyen 22 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Bulgular çocukluktan başlayarak profesyonel mutfaklardan ayrıldıkları ana kadar süren katılımcı hikâyelerinden oluşmaktadır. Konuyu daha net açıklayabilmek adına söz konusu hikâyeler giriş, gelişme ve sonuç olmak üzere üç bölüme ayrılmıştır. Bu bölümlerde

katılımcı deneyimlerinin benzer yanları bir araya getirilerek incelenen konu bütüncül bir olay örgüsüyle anlatılmıştır. Aşağıda bu örgü sade bir şekilde sunulurken teorik ve pratik çıkarımlarda da bulunmaktadır.

3.6.1. Teorik çıkarımlar

Psikodinamik kuramlar, bireylerin özellikle çocukluk döneminde yaşadıkları doyumlar ya da hayal kırıklıklarının meslek seçiminde belirleyici bir rol oynadığını ileri sürmektedir. Ancak bu çalışma kapsamında görüşülen katılımcıların çocukluk hayallerinde, içsel ideallere dayalı olarak aşçılık mesleğine yönelimi destekleyen bir bulguya rastlanmamıştır. Buna karşın, bazı katılımcıların anneleri veya anneanneleri gibi aile bireylerinin iyi yemek yapmaları, aşçılık mesleğinin çocukluk döneminde dışsal idealler aracılığıyla olumlu şekilde temsil edildiğini göstermektedir. Bu durum, söz konusu figürlerin rol model olarak meslek seçiminde dolaylı bir etki yarattığını düşündürmektedir. Ancak genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların çoğunluğu için profesyonel mutfakta kariyer yapma düşüncesi çocukluk döneminde idealize edilmiş bir hedef olarak ortaya çıkmamaktadır.

Katılımcılardan bazıları (8) lisede, diğerleri de (14) üniversitede profesyonel mutfak eğitimi ile tanışmıştır. Katılımcıların bölüm tercihlerinde; olumlu meslek imajı, aile ve arkadaş çevresinin yönlendirmeleri, rehber öğretmenlerin etkisi, rol modeller ve kolay ulaşılabilirlik gibi dışsal faktörlerin belirleyici olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların gastronomi ve mutfak sanatları bölümünü tercih etmelerinde içsel motivasyonlardan ziyade, dışsal uyaranların etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, bireylerin meslek seçim süreçlerinde çocukluk dönemlerinden itibaren çevresel ve toplumsal etmenlerin etkisi altında kaldıklarını ortaya koymaktadır. Gelişimsel yaklaşımlarda da belirtildiği üzere, mesleki yönelimlerde çevresel faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Nitekim Super'in Gelişimsel Benlik Kuramı'na göre, bireyin meslek seçimi süreci, kendi yetenekleri ve değerleri doğrultusunda geliştirdiği benlik algısının, mesleki terimlerle ifade bulması yoluyla şekillenmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun meslek seçimlerini içsel benlik algılarından çok çevresel yönlendirmelere bağlı olarak gerçekleştirmiş olmaları, bu kuramsal çerçeveye de örtüşmektedir. Buradaki araştırma bulguları Hepkul'un (2014) araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Pek çok katılımcı bölüm tercihlerinde kendi yetenek, potansiyel ve kişilik özelliklerinin aksine ne istediklerini tam bilmeden bölüm seçimi yapmışlardır.

Üniversite eğitimi de katılımcılar tarafından çeşitli yönleriyle eleştirilmektedir. Katılımcı yorumlarına göre bölümlerin akademik kadroları çoğunlukla gıda mühendisliği

ve turizm işletmeciliği alanından gelenlerden oluşmaktadır. Eğitim öğretim müfredatının sınırları henüz tam olarak belirginleştirilmemiştir. Bazı bölümlerin uygulama derslerine ilişkin altyapısı yetersizdir ve bazı katılımcılar fazla sınıf kontenjanı ve uygulama derslerinin kalabalık olmasından şikâyetçidir. Bu durum gastronomi eğitimi müfredat (Arslanhan ve Özdemir Yaman, 2020; Girgin ve Demir, 2023), akademik kadro (Semint ve Özbay, 2021) ve fiziksel altyapı eksiklikleri (Cankül, 2019) gibi çeşitli yönleriyle inceleyen araştırmaların bulgularıyla benzerlikler göstermektedir. Vogel'in (2025) Avustralya'da yaptığı araştırma bulguları bu araştırma bulgularına benzer şekilde eğitim kurumları müfredatlarının sektörün ihtiyaçlarına tam olarak karşılık gelmediğini göstermektedir. Bressan vd. (2023) tarafından yapılan bir başka araştırmada da gastronomi eğitimi veren okulların müfredatlarının güncel gereksinimlerle örtüşmediği ifade edilmektedir. Bu noktada sadece eğitim kurumunu ilgilendiren iç faktörler değil pandemi ve deprem gibi nedenlerle okulların uzaktan eğitime geçmesi de eğitim kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Pandemi döneminde gastronomi eğitimi üzerindeki sıkıntıları değerlendiren bir araştırmanın bulguları öğrencilerin uygulamalı deneyim kaybı, özel kaynaklara sınırlı erişim, pratik becerilerin değerlendirilmesi ve öğrencilerin duygusal refahı gibi konularda sıkıntılar yaşayabileceklerini göstermektedir (Sharif vd., 2024). Nitekim bu araştırmada da katılımcılar benzer yönde görüşler bildirmiştir.

Katılımcılar, eğitim sürecindeki çeşitli eksikliklere rağmen zorunlu staj ve/veya işbaşı eğitimi gibi uygulamalı süreçler aracılığıyla profesyonel mutfaklarla ilk kez karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Profesyonel mutfak deneyimini staj sürecinde yaşayan birçok katılımcı, bu dönemde stajyer olarak önemsenmediklerini, çoğunlukla önemsiz ve öğretici değeri düşük işlerle meşgul edildiklerini ifade etmiştir. Bu durum, staj sürecinin potansiyel bir öğrenme deneyiminden ziyade, katılımcılar açısından olumsuz bir deneyime dönüşmesine neden olmuştur. Benzer şekilde Seyitoğlu (2019) da stajyerlerin, tüm personelin verdiği işleri yapmak zorunda bırakılmaları ve kaba davranışlara maruz kalmaları gibi olumsuzlukların, stajın rahatsız edici doğasını pekiştirdiğini vurgulamaktadır.

Bu tür deneyimler, iş yaşamına ilişkin çeşitli kuramsal çerçevelerle açıklanabilmektedir. Özellikle Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramı, bireylerin iş ortamındaki adalet algılarını ve bu algıların motivasyon üzerindeki etkilerini anlamada önemli bir kuramsal temel sunmaktadır. Bu kurama göre bireyler, iş ortamındaki deneyimlerini sahip oldukları girdiler (örneğin, eğitim, beceri ve deneyim) ile elde ettikleri çıktılar (örneğin, maaş, takdir, statü) arasında bir denge kurarak değerlendirirler.

Eğer birey, sunduğu katkıların karşılığında adil ve tatmin edici çıktılar elde ettiğine inanıyorsa, iş ortamında adalet algısı gelişir ve bu da iş tatminiyle sonuçlanır. Ancak girdiler ile çıktılar arasındaki denge bozulduğunda, yani birey emeklerinin yeterince karşılık bulmadığını düşündüğünde, memnuniyetsizlik, motivasyon kaybı ve işten soğuma gibi olumsuz duygular ortaya çıkabilir. Katılımcıların staj sürecinde yaşadıkları olumsuz deneyimler de bu kuramsal çerçevede değerlendirildiğinde, mesleki bağlılıklarının zedelenmesine ve sektöre yönelik motivasyonlarının azalmasına neden olabilecek potansiyel bir risk unsuru olarak öne çıkmaktadır.

Bu bağlamda dikkat çeken bir diğer unsur ise bazı katılımcıların yurt dışı staj deneyimine sahip olmalarıdır. Farklı ülkelerde benzer pozisyonlarda çalışmış olan bu bireyler, yurtiçi ve yurtdışı deneyimlerini karşılaştırarak değerlendirme imkânı bulmuşlardır. Bu karşılaştırmalar sonucunda, bazı katılımcıların gelecekte sahip olmayı planladıkları kariyer hedeflerini sorgulamaya başladıkları gözlemlenmiştir. Söz konusu süreç, katılımcıların mesleki farkındalıklarının arttığı ve kariyer planlamalarına yönelik kırılma anlarını ilk kez deneyimlemeye başladıkları aşamayı da işaret etmektedir.

Mezuniyet sonrasında katılımcıların farklı sürelerle profesyonel mutfak deneyimine sahip oldukları görülür. Staj deneyimleriyle başlayan kırılma anlarının profesyonel mutfaklardaki deneyimlerle daha da belirgin hale geldiği söylenebilir. Burada en fazla dikkat çeken konu profesyonel mutfaklarda yaşanan çalışan ilişkilerine yönelik zorluklardır. Alaylı okullu çatışması, üstlerden aşırı tepki görme, iş arkadaşlarının sorumluluk almaması gibi konular en fazla dikkat çeken çatışma konularıdır. Bu durum literatürde yer alan çeşitli çalışmalarda da vurgulanan bir konudur (Pekerşen ve Sırıklı, 2023; Bakan, 2024; Uslu vd., 2024). Profesyonel mutfağın yorucu doğası da bir başka kırılma anı yaratan alandır. Yoğun iş temposu, düşük ücret, antraklı çalışma, sürekli ayakta kalma, mutfakta kadın olmak gibi profesyonel mutfağın doğasına uygun olduğu söylenen zorluklar da katılımcıları rahatsız eden konulardır. Nitekim bu konulara ilişkin benzer durumlar pek çok çalışmada dile getirilmektedir. Mutfakta kadın olmanın zorlukları (Haddaji vd., 2017; Dağışan, 2021;), yoğun iş temposu yüzünden iş yaşam dengesini kuramamak (Walmsley vd., 2020; Uslu vd., 2024) gibi konular profesyonel mutfağın doğasını yansıtan zorluklar olarak literatürde tartışılmaktadır.

Mutfakta görülen bu gibi olumsuz durumlar gastronomi mezunlarını meslekten soğutmaktadır. Nitekim mutfaklarda yaşanan alaylı okullu çatışmaları (Bakan vd., 2024), yoğun iş temposu, üstlerden baskı görme, takdir edilmeme (Pekerşen ve Sırıklı, 2023), zorbalık görme (Yentür, 2025) ve üniversite mezunu olmanın profesyonel mutfaklarda

değersizleştirilmesi (Ramakrishnana ve Macaveub, 2019) gastronomi mezunlarını mutfaktan soğutan etmenlerdir. Bu durum araştırma bulgularıyla karşılaştırıldığında çeşitli benzerlikler görüldüğü söylenebilir. Yapılan kod haritası analizinde üniversite eğitimi ve staj deneyimleriyle kıyaslandığında asıl kırılmaların profesyonel mutfaklarda yaşanan zorluklar nedeniyle gerçekleştiği söylenebilir. Buna göre mutfakta yaşanan çatışmalar, kariyer imkânlarının ortadan kalkması ve yaşanan içsel aydınlanmalar mutfaktan uzaklaşma niyetinin ortaya çıkma nedenleridir.

Diğer bir ifadeyle katılımcılar diğer mutfak çalışanlarıyla (çoğunlukla alaylılar) çatışmalar yaşadıklarından, bekledikleri kariyer fırsatları kendilerine sunulmadığından, iş aile dengesini kuramayacakları ve istedikleri sosyal yaşamı sürdüremeyecekleri konusunda içsel aydınlanma yaşadıklarından ve son olarak karşılına yeni ve nispeten daha iyi fırsatları çıktığında profesyonel mutfaktan ayrılmaktadır.

Bu aşamadan sonra profesyonel mutfaklar katılımcılara cehennem, çöplük ve bataklık gibi yerleri, bir şefin sürekli terör estirdiği bir mutfak, hileli ve kaotik bir yarış ve askerlik gibi yoğun hiyerarşinin hissedildiği bir işi sembolize etmektedir.

Bu noktada katılımcılar çalışma durumlarına göre üç gruba ayrılmıştır. İlk grup eğitim, restoran işletmeciliği ve baristalık gibi gastronominin farklı alanlarına yönelenleri; ikinci grup girişimcilik yapan, aile işini sürdüren, devlet memuru olarak tamamen farklı bir alanda hizmet edenleri; üçüncü grup ise belirsizlik yaşayanları göstermektedir. Çalışmanın son kısmı profesyonel mutfaklara geri dönmeye ilişkin tutumları araştırmıştır. Buna göre bir kısım katılımcı için profesyonel mutfaklarda bir kariyer imkânı bulunmamaktadır. Bu grupta üniversitede akademisyen olarak çalışanlar, lise öğretmenleri ve aile işini sürdürenler bulunmaktadır. Geri dönmeye ılımlılar ise restoran müdürü, barista olarak gastronominin farklı bir alanında çalışanları ve şu an için herhangi bir işte çalışmayıp belirsizlik yaşayanları tanımlamaktadır.

3.6.2. Pratik Çıkarımlar

Öğrencilerin yükseköğretim programı seçiminde daha bilinçli, özenli ve araştırmacı bir yaklaşım benimsemeleri gerektiği görülmektedir. Özellikle gastronomi ve mutfak sanatları bölümünü tercih etmeyi düşünen öğrencilerin, bu alandan mezun bireyler ve akademisyenlerle doğrudan görüşmeler gerçekleştirmeleri, bölüm hakkında daha sağlıklı ve gerçekçi bilgi edinmeleri açısından önemlidir. Söz konusu görüşmelerin yalnızca tek bir üniversite ile sınırlı kalmaması; farklı üniversitelerden, çeşitli uygulama alanlarında deneyim sahibi kişilerle yapılması, öğrencilerin karar sürecini daha nitelikli hale getirecektir. Bununla birlikte, profesyonel mutfaklarda aktif olarak çalışan

mezunlarla yapılacak birebir görüşmeler aracılığıyla daha objektif ve uygulamaya dayalı bilgilere ulaşılması da önerilmektedir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda, mezunların önemli bir kısmı üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin ya alan dışı bölümlerden mezun olduklarını ya da sektör deneyimlerinin yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, öğrencilerin mesleki gelişimleri açısından birtakım eksikliklere yol açabilmektedir. Bu nedenle, üniversitelerde akademik kadro istihdamı sürecinde yalnızca akademik yeterlilik değil, aynı zamanda sektörel deneyim de bir ön koşul olarak değerlendirilmeli; adayların uygulama becerilerini ortaya koyabilecekleri sınavlara tabi tutulmaları sağlanmalıdır. Böylelikle, öğrenci beklentilerinin karşılanması ve uygulama temelli eğitimin güçlendirilmesi yönünde önemli bir adım atılmış olacaktır.

Öğrencilerin sıklıkla dile getirdiği bir diğer önemli husus, uygulamalı derslerin yetersizliği ve mevcut müfredatın sınırlı kapsamda olmasıdır. Müfredatlar, akademisyenlerin bireysel yetkinliklerine göre değil, alana özgü mesleki yeterlilikleri esas alarak oluşturulmalıdır. Uygulamalı dersler, yalnızca teorik bilginin aktarımıyla sınırlı kalmamalı; sektör tecrübesine sahip, öğrenci odaklı ve uygulamalı süreçlerde rehberlik edebilecek nitelikteki akademisyenler tarafından yürütülmelidir. Bu sayede öğrenciler, ders sırasında karşılaştıkları sorunlara yanıt bulabilen, gerçekçi ve işlevsel bir öğrenme ortamında eğitim alma şansı yakalayacaktır.

Gastronomi bölümü yalnızca mutfak uygulamalarıyla sınırlı bir alan olmayıp, çok disiplinli bir yapıya sahiptir. Bu nedenle öğrencilerin içecek bilgisine dair yetkinlik kazanmaları da en az mutfak becerileri kadar önemlidir. Özellikle temel düzeyde yemek ve şarap eşleştirmesi bilgisine sahip mezunlar, sektörde rekabet avantajı elde edebilmekte ve fark yaratabilmektedir. Farklı alanlara ilişkin bilgi ve becerilerle donatılmış bireyler, mezuniyet sonrasında alaylılardan gelen “Dört yıl okudun da ne oldu?” gibi sorgulayıcı tutumlarla karşılaştıklarında kendilerini daha güçlü ve yeterli hissedecek, mesleki kimliklerini daha sağlam temellere oturtabileceklerdir.

Bu doğrultuda, tüm üniversitelerde gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerine yönelik standart bir müfredat ve asgari eğitim şartlarının oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Böylece öğrenciler hem eşit fırsatlara sahip olacak hem de sektöre daha donanımlı ve çok yönlü bireyler olarak katılım sağlayabileceklerdir.

Mezunların sıklıkla dile getirdiği sorunlardan biri de staj deneyimleridir. Öğrenciler, staj sürecinde çoğunlukla angarya olarak nitelendirilebilecek işlerle meşgul olduklarından, sektörel açıdan kazanmaları gereken bilgi ve becerilere yeterince

ulaşamamaktadır. Bu sorunun önüne geçilebilmesi için stajyer kabul eden işletmelere yönelik belirli standartların oluşturulması gerekmektedir. Öğrencilerin staj sürecine başladıklarında "eti senin, kemiği benim" anlayışı yerine, yazılı ve bağlayıcılığı olan kurallar çerçevesinde süreci yürütmeleri sağlanmalıdır. Bu bağlamda, işletmelere staj uygulamalarıyla ilgili resmi belge ve yönergeler sunulmalıdır. Ayrıca öğrencilerin staj döneminde yalnızca belli bir bölümde değil, işletmenin farklı bölümlerinde görev alarak, gerektiğinde gözlem yaparak, her alana ilişkin temel bilgi edinmeleri teşvik edilmelidir. Bu amaca yönelik olarak üniversitelerin staj süresi ve kapsamı konusunda ortak bir fikir birliğine varması ve standart bir uygulama geliştirmesi önem arz etmektedir.

Yapılan görüşmeler sonucunda mezunların sıklıkla dile getirdiği bir diğer önemli sorun, mutfak şeflerinin aşırı sert ve dengesiz tutumlarıdır. Her ne kadar mutfak ortamı doğası gereği belirli bir hiyerarşik düzen gerektirse de, çalışanların birer birey olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir. Birçok profesyonel mutfakta hakaret, argo kullanım, küfürlü dil ve bazı durumlarda fiziksel şiddet gibi davranışların normalleştirildiği ve bu durumun sektör içinde olağan karşılandığı görülür. Ancak üniversiteden yeni mezun olmuş, sosyal ve bireysel kimliğini geliştirmiş genç çalışanlar açısından bu tür davranışların oldukça rahatsız edici olduğu, hatta profesyonel mutfaklardan soğumalarına yol açtığı görölmektedir.

Bu bağlamda, özellikle mutfak şefliği pozisyonuna getirilecek bireylerin belirli psikolojik değerlendirmelere tabi tutulmaları önem arz etmektedir. Zira sektörde uzun yıllar boyunca benzer ortamlarda bulunmuş pek çok şefin normal kabul ettiği davranış biçimleri, aslında çalışma yaşamı açısından sürdürülebilir olmayan bir kùltürü beslemektedir. Bu nedenle, yapılacak psikolojik değerlendirmeler sonucunda yalnızca teknik yeterliliğe değil, aynı zamanda liderlik ve iletişim becerilerine sahip bireylerin yönetici pozisyonlara getirilmesi, profesyonel mutfak ortamlarının daha sağlıklı ve katlanılabilir bir yapıya kavuşmasına katkı sağlayacaktır.

Sunulan önerilere ek olarak, çalışmanın bazı sınırlılıklarının da göz önünde bulundurulması yararlı olacaktır. Bu araştırma, keşifsel desene sahip nitel bir çalışma olup, doğrudan çalışma konusuyla ilişkili kapsamlı bir teorik arka plan bulunmamaktadır. Konuya ilişkin mevcut literatürde yeterli düzeyde kuramsal çerçeve ve hipotezlerin geliştirilmemiş olması, araştırmanın keşifsel yönünü öne çıkarmaktadır. Elde edilen bulgular, katılımcıların tamamen kişisel deneyimlerine dayandığından, öznel yargılar içermektedir.

Çalışmada ortaya konulan bulgular doğrultusunda, okullu şefleri profesyonel

mutfaktan uzaklaştıran etmenlere yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmesi, konunun nicel olarak da incelenmesine zemin hazırlayabilir. Bu sayede daha geniş örneklemelerle yapılacak araştırmalar aracılığıyla, daha genellenebilir sonuçlara ulaşılması mümkün olabilir.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, katılımcıların okullu şef olarak nitelendirilen gastronomi ve mutfak sanatları lisans mezunlarından oluşmasıdır. Gelecek çalışmalarda ön lisans programlarından mezun olan aşçıların üzerine de benzer bir çalışma yürütülmesi eğitim ve sektördeki sorunların farklı bakış açılarıyla aydınlatılmasına katkıda bulunabilir.

Gelecek çalışmalarda, gastronomi ve mutfak sanatları alanındaki eğitim süreci ile okullu şefler kavramı, ilgili paydaşların bakış açısından incelenebilir; bu bağlamda şeflerin mesleki yeterlilikleri ve karşılaşılan eksiklikler farklı bir perspektifle ele alınabilir. Ayrıca, 'okullu şef' kavramı daha kapsamlı bir biçimde değerlendirilerek derinlemesine nitel bir araştırma yapılması da alana önemli katkılar sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Ahn, J., Dik, B. J., & Hornback, R. (2017). The Experience Of Career Change Driven By A Sense Of Calling: An Interpretative Phenomenological Analysis Approach. *Journal Of Vocational Behavior*, 102, 48-62.
- Ajzen, I. (1991). The Theory Of Planned Behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Akdeniz, C., Bacanlı, H., Baysen, E., Çakmak, M., Çeliköz, N., Doğruer, N., & Yalın, H. I. (2016). Learning and teaching: Theories, approaches and models. *Ankara, Türkiye: Cozum*.
- Akmeşe, K. A. (2024). Trends in Gastronomy Tourism: A Study With Secondary Data. *Selçuk Turizm ve Bilişim Araştırmaları Dergisi*, 6.
- Aktaş, K. (2015). Genel anlamda kariyer ve kariyer sorunları. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 1(1), 26-36.
- Aktürk, E., & Demirbağ, O. (2022). Amirim Beni Hasta Edebilir Mi? İstismarcı Yönetimin Çalışanın Sağlığı Üzerindeki Etkileri. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(Kongre Özel Sayısı), 122-147.
- Albayrak, A. (2022). Evaluation of gastronomy education quality in Turkey in terms of faculty members. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 28, 100498.
- Albayrak, H. (2020). Sosyal Hizmetin Anlatı Araştırması ile Buluşması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(4), 1719-1745.
- Albors Garrigos, J., Haddaji, M., Garcia Segovia, P., & Peiro Signes, A. (2020). Gender differences in the evolution of haute cuisine chef' s career. *Journal of Culinary Science & Technology*, 18(6), 439-468.
- Albors-Garrigos, J., Peiro Signes, A., del Val Segarra-Oña, M., & Garcia-Segovia, P. (2021). Breaking the glass ceiling in haute cuisine: the role of entrepreneurship on the career expectations of female chefs. *Tourism and hospitality management*, 27(3), 605-628.
- Altunöz Sürücü, Ö., Arman, A., & Arıkan, E. (2018). Yükseköğretim Kurumlarındaki Eğitim Mutfaklarında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Journal of Tourism And Gastronomy Studies*, 6(2), 592-601.
- Amissah, E. F., Opoku Mensah, A., Mensah, I., & Gamor, E. (2020). Students' Perceptions of Careers in Ghana's Hospitality and Tourism Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 32(1), 1-13.
- Andilolo, I. R., & Ranteallo, I. C. (2016). Who's Cooking: Gender Issues In The Professional Kitchen.

- Arslanhan, Y. (2019). Gastronomi ve mutfak sanatları mezunlarının sektördeki durumu ve almış oldukları eğitimden memnuniyet düzeyleri (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Arsu, Ş. U., & Tekindal, M. (2021). Nitel Araştırmalarda Anlatı Araştırmasının Tanımı, Kapsamı ve Süreci. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 21(1).
- Aslan, H., & İnce, E. (2019). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü. *Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Ayas, T., Deniz, M., & Kağan, M. (2010). Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramına Dayalı Örnek Bir Mesleki Grup Rehberliği Çalışması.
- Bacanlı, F. (2003). Mesleki grup rehberliğinin benlik ve meslek kavramlarının bağdaşımına etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 35(35), 336-359.
- Bahar, B. (2019). Sosyal öğrenme kuramı ve sosyal değişim kuramı perspektifinden etik liderlik. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 237-242.
- Bakan, R., Kokonaloğlu, H. T., & Çubuk, F. Y. (2024). Mezun Öğrencilerin, Akademisyenlerin ve Şeflerin Gastronomi ve Gastronomi Eğitime Bakış Açılarının Belirlenmesi. *GSI Journals Serie A: Advancements In Tourism Recreation And Sports Sciences*, 7(2), 555-579.
- Bartholomew, P. S., & Garey, J. G. (1996). An analysis of determinants of career success for elite female executive chefs. *Hospitality Research Journal*, 20(2), 125-135.
- Başoda, A., & Kuşluvan, S. (2012). Kişilik özelliği olarak hizmet verme yatkınlığının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama (Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
- Başol, O., Bilge, E., & Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitine yönelik bir araştırma: Bireysel değerler. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(2), 57-68.
- Batur, H. Z., & Adıgüzel, O. (2014). Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42.
- Bayar, Ç. ve Çekiç, İ. (2024). Gastronomi dünyasında kadın şeflerin başarıları. E. Güçer, M. Aksoy, E. Balcı, F. N. Küçük Ergin ve E. Şimşek (Ed.), *Tourism entrepreneurship: Innovative approaches* (s. 74-82) içinde. Detay Yayıncılık.
- Bayar, Y. (2019). Türkiye'deki Üniversite Öğrencilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Literatür Taraması. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1).

- Bayram, N. Gürsakal, S. ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 181-190
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (14), 198-210.
- Bayrakdar, M. (2009). Lise Son sınıf öğrencilerinin değer Tercihleri ve Meslek Tercihleri arasındaki ilişki (Master's thesis, Marmara Üniversitesi)
- Bedük, A., & Ertürk, E. (2015). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1).
- Benk, O. (2023). Çalışma Koşulları ve Örgütsel Faktörler Bağlamında İşten Ayrılma Niyetinin ve Davranışının Betimlenmesi: Bir Market Zinciri Çalışanları Örneği.
- Bressan, A., Duarte Alonso, A., Kim Vu, O. T., Tran, L. N., & Tran, T. D. (2023). The importance of knowledge management in gastronomy: a chef's future career, the next generations of chefs and trends. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(3), 1087-1108.
- Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Reardon, R. C., Leierer, S. J., & Reed, C. A. (2011). Relationships Among Career And Life Stress, Negative Career Thoughts, And Career Decision State: A Cognitive Information Processing Perspective. *The Career Development Quarterly*, 59(4), 302-314.
- Cankül, D. (2019). Assessing the quality of gastronomy education: Turkey case. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 986-1001.
- Cankül, D. (2019). Restoranlardaki Menü Tasarım Unsurlarının Müşterilerin Tekrar Ziyaret Etme Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, 1, 249-260.
- Casey, D., 2003. Workforce Development Project- Hospitality and Tourism. RegencyInstitute of TAFE, Adelaide.
- Chen, T. P., Lee, K. Y., Kabre, P. M., & Hsieh, C. M. (2020). Impacts of educational agritourism on students' future career intentions: evidence from agricultural exchange programs. *Sustainability*, 12(22), 9507.
- Choy, M. W., & Yeung, A. S. (2022). Cognitive and Affective Academic Self-Concepts: Which Predicts Vocational Education Students' Career Choice. *International Journal of Educational Research Open*.
- Chuang, N.-K., Goh, B. K., Stout, B. L., & Dellmann-Jenkins, M. (2007). Hospitality Undergraduate Students' Career Choices And Factors Influencing Commitment To The Profession. *Journal Of Hospitality & Tourism Education*, 19(4), 28-37.

- Chuang, N. K., Yin, D., & Dellmann-Jenkins, M. (2009). Intrinsic and extrinsic factors impacting casino hotel chefs' job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(3), 323-340.
- Clarke, V., & Braun, V. (2013). Teaching Thematic Analysis: Overcoming Challenges And Developing Strategies For Effective Learning. *The Psychologist*, 26(2).
- Creswell, J. (2017). Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları (3. Baskı). Eğiten Kitap
- Çatı, K. ve Bilgin, Y. (2013). “Turizm Lisans Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Çalışma Eğilimleri”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S. 1, s. 23-46.
- Çarıkçı, İ. H., & Morçin, S. (2014). Önlisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR)*, 2.
- Çark, Ö. (2021). Kariyer Seçiminde Sosyo-Bilişsel ve Manevi Yaklaşımlara Bütüncül Bakış. *European Journal Of Managerial Research (EUJMR)*, 5(Özel Sayı 1), 158-176.
- Çetin, A., Şentürk, M., & Alacalar, A. (2015). Mesleki ilgi alanı ve kişisel ahlak felsefesinin girişimciliğe yönelik tutum ve girişimcilik niyetine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 23-56.
- Çetin, F., & Yılmaz, S. E. (2022). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Tükenmişliğin Aracılık ve Cinsiyet Eşitsizliğinin Düzenleyicilik Rolü. *Pamukkale University Journal Of Social Sciences Institute*, (52), 333-349.
- Çılgınoğlu, H., & Güleç, E. (2022). Liseden Üniversiteye Gastronomi Köprüsü Projesiyle Lise Öğrencilerinin Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümüne Yönelik Tutumları (Attitudes Of High School Students Towards Gastronomy And Culinary Arts Department With The Gastronomy Bridge From High School To University Project). *Türk Turizm Arastirmalari Dergisi*, 6.
- Çoban, R., & Deniz, M. (2021). İşyeri Nezaketsizliğinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(34), 1224-1259.
- Dağışan, G. (2021). Kadın Çalışanların Otel Mutfaklarında İstihdam Edilememe Nedenleri. *Türk Turizm Arastirmalari Dergisi*, 5(1), 571-592.
- Demir, Ö., & Seyhan, M. (2024). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölüm Müfredatlarında Yer Alan Sanat İçerikli Derslerin Değerlendirilmesi. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 1003-1014.
- Demirci, B., Erol, E., & Kaman, G. S. (2020). Türkiye De Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitiminin Değerlendirilmesi. *Türk Turizm Arastirmalari Dergisi*, 4(4), 3311-3324.

- Demircioğlu, H., Özdemir, Ö., Özben, H., & Yılmaz, E. (2023). Günümüz Öğrencilerinde Kariyer Kararı Öz-Yeterliği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 326-358.
- Demirkol, A., & Aslan, S. (2021). Holland'ın Tipolojisi, Bağlanma ve Beş Faktör Kişilik Kuramı Üzerine Bir Derleme Çalışması. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 1127-1150.
- De Silva, J., & Thulemark, M. (2022). Can you break through a cement ceiling?—female chefs' possibilities for a career in the Sri Lankan culinary industry. *Anatolia*, 33(3), 507-510.
- Dönmezoğulları, C., & Yeşilyaprak, B. (2019). Kariyer Tekeri Modeline Dayalı Grup Müdahale Programının Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumuna Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1510-1520.
- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin'de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 1 (17), 51-69.
- Durmuş, A. F., Otlı, F., & Özkan, Ö. (2019). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi ve Öğrencilerin Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Olma Hedefleri: İnönü Üniversitesi Uygulaması *Gaziantep University Journal Of Social Sciences*, 18(4), 1381-1398.
- Dursun, S., Kaya, U., & İstar, E. (2015). Kişilik - İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik ile İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama. *Ktu Sbe Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 55-69.
- Düzgün, M., Yılmaz, İ., & Olcay, A. (2017). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitiminde Karşılaşılan Sorunların İncelenen Problem Durumları Bağlamında Analizi *Analysis Of Problems Encountered In Gastronomy And Culinary Arts Education in The Context Of Examined Problem Situations*. *Aydın Gastronomy*, 7(1), 91-106.
- Erdirençelebi, M., & Karataş, C. G. (2019). Örgütsel Adaletin İşe Adanmışlık ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1825-1849.
- Ergün, A. (2019). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından STEM Kariyer İlgisine Cinsiyetin Etkisinin Belirlenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 1-1.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*, 9(2), 227-227.
- Erol, E., & Özdemir, Y. (2019). Kariyer Seçim Kuramlarına İlişkin Genel Bir Çerçeve Eğitim Yayınevi.

Etimoloji Türkçe. <https://www.etimolojiturkce.com/kelime/kariyer1> adresinden 20 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.

Genç, A. (2014). Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. Başkent Üniversitesi.

Girgin, G. K., & Demir, Ö. (2023). Türkiye Deki Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimine Genel Bir Bakış. Journal Of Gastronomy Hospitality And Travel (JOGHAT).

Güteryüz, İ. (2023). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü. Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 1370-1393.

Haddaji, M., Albors-Garrigós, J., & García-Segovia, P. (2017). Women chefs' experience: Kitchen barriers and success factors. International journal of gastronomy and food science, 9, 49-54.

Haddaji, M., Albors-Garrigós, J., & García-Segovia, P. (2018). Women professional progress to chef's position: results of an international survey. Journal of culinary science & technology, 16(3), 268-285.

Hepkul, A. (2014). Meslek Lisesi Tercih Sürecinin Keşifsel Olarak İncelenmesi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(2).

Hertzman, J. L., & Maas, J. (2012). The Value Of Culinary Education: Evaluating Educational Costs, Job Placement Outcomes, And Satisfaction With Value Of Associate Degree Culinary And Baking Arts Program Graduates. Journal Of Culinary Science & Technology, 10(1), 53-74.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. American psychologist, 44(3), 513.

İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).

İçigen, M., & Geçgin, E. (2021). Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin meslek seçimlerinde etkili olan aile ve yakın çevre faktörlerinin incelenmesi. IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, (9), 391-414.

Kademli, B., ve Kılıç, D. B. Ç. (2019). Ortaokul Müzik Öğretmenlerinin Müzik Dersine Yönelik Görüşleri. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD), 278-286.

Kamaşık, R., & Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2).

Kang, B., Twigg, N. W., & Hertzman, J. (2010). An examination of social support and social identity factors and their relationship to certified chefs' burnout. International Journal of Hospitality Management, 29(1), 168-176.

- Kale, A., & Akgündüz, Y. (2019). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, İş Stresleri ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Mersin İlinde Bir Uygulama. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 31-49.
- Karadal, H., Abubakar, M., & Erdem, A. T. (2018). Boreout, Kariyer Uyumluluğu ve Aile-İş Zenginleştirme Etkileşimi: Selçuk Üniversitesi Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(35), 41-63. <https://doi.org/10.30976/Susead.366393>.
- Karakuş, Ş., & Yardım, M. (2014). Algılanan Örgütsel Değişim, Belirsizlik, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 21.
- Karantzas, G. C., Mellor, D., McCabe, M. P., Davison, T. E., Beaton, P., & Mrkic, D. (2012). Intentions To Quit Work Among Care Staff Working In The Aged Care Sector. *The Gerontologist*, 52(4), 506-516.
- Keleş, A., & Çakır, M. A. (2023). Mesleki Grup Rehberliği Programının 8. Sınıf Öğrencilerinin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 52(239), 2261-2280.
- Ko, W. H. (2012). The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 1004-1011.
- Koca, A. İ. (2010). Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri ile Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), 56-70.
- Koç, M. H. (2019). Second career teachers: Reasons for career change and adaptation. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 48(1), 207-235.
- Kurnaz, A. (2019). Üniversite Seçimini Etkileyen Faktörler: Aşçılık ve Gastronomi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1).
- Kurnaz, A., H. Akyurt Kurnaz ve B. Kılıç (2014). Önlisans Düzeyinde Eğitim Alan Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 32, 41-61.
- Kusluvan, S. ve Kusluvan, Z., (2000). Perception and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in The Tourism Industry in Turkey. *Tourism Management*, 21, 251-269.
- Marinakou, E., & Giousmpasoglou, C. (2022). Chefs' competencies: a stakeholder's perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5(1), 205-229.
- Manshoor, A., Mohamad, N. H., Idris, N. A., & Lenggogeni, S. (2022). Graduates Dilemma: To Be or Not To Be a Chef. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 7(20), 299-305.

- Mashuri, M. A., Patah, A., Rashdi, M. O., & Abdul Aziz, A. (2020). Future culinary students' career: do internship program experiences make a difference. *Journal of Tourism, Hospitality and Culinary Arts*, 12(2), 128-143.
- Mazlum Parlak, Z. (2016). Kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin çeşitliliğinin incelenmesi (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Mc Connell, O. (2024). Professionalism in Culinary Arts: An Exploration of the Experiences of Mature Part-time Degree Students in Industry and Academia in Ireland using Interpretative Phenomenological Analysis.
- Md Mubin, S. I. I., Hemdi, M. A., & Isjkarim, S. (2021). Factors affecting career advancement of female chefs. *Journal of Tourism, Hospitality and Culinary Arts*, 13(3), 99-109.
- Milli, M., & Çalışkan, S. (2025). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Üniversitenin Tüzel Kişiliği Eğitim Memnuniyetlerinde Etkili Midir (Journal Of Gastronomy Hospitality And Travel (JOGHAT)).
- Mutlu, T., & Korkut-Owen, F. (2017). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Açısından Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarındaki Kadınlar.
- Noe, R. (2009). İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi (4. Baskı). Beta Yayın.
- Okumus, B. (2021). A meta-analysis of evolution of gastronomy and culinary education research published in top-tier culinary, hospitality, and tourism journals. *Journal of Foodservice Business Research*, 24(1), 101-120.
- Öney, H. (2016). Gastronomi eğitimi üzerine bir değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 193-202.
- Özdemir, B., Aktaş, A. ve Altıntaş, V. (2005). Turizm ve Otelcilik Eğitimi Görmekte Olan Lisans Düzeyindeki Öğrencilerin Otel İşletmelerinin Yiyecek-İçecek Bölümüne Yönelik Tutumları. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 46-58.
- Özdemir, N. K. (2018). Kariyer yapılandırma görüşmesi: Nitel bir değerlendirme aracı ve kariyer danışma yöntemi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 1071-1081.
- Özdemir Yaman, Z., & Arslanhan, Y. (2020). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölüm Mezunlarının Eğitime İlişkin Memnuniyet Düzeyleri ile İstihdam Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma (Journal Of Tourism And Gastronomy Studies, 8(3), 2013-2028.
- Özdemir Yaman, Z., & Bulduk, S. (2019). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitiminin Kalite Göstergeleri Açısından Değerlendirilmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2770-2804.

- Özer, L., Kement, Ü., & Gültekin, B. (2015). Genişletilmiş Planlanmış Davranış Teorisi Kapsamında Yeşil Yıldızlı Otelleri Tekrar Ziyaret Etme Niyeti. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33(4).
- Öztürk, M., & Eryeşil, K. (2016). Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Destek Algılarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 19(2), 123-141.
- Pekershen, Y., & Sırıklı, İ. K. (2023). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Öğrencilerinin Staj Süreçlerinde Yaşadıkları İş Stresinin Belirlenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 22(87), 1325-1343.
- Petry, T., Treisch, C., & Bullinger, B. (2020). The Logic of Attraction: Exploring The Institutional Complexity of Job Preferences. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1465-1485.
- Ramakrishnan, S., & Macaveiu, C. (2019). Understanding Aspirations in Tourism Students. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, 39, 40-48.
- Rhodes, S. R., & Doering, M. (1983). An integrated model of career change. *Academy of Management Review*, 8(4), 631-639.
- Robinson, R. N., & Beesley, L. G. (2010). Linkages between creativity and intention to quit: An occupational study of chefs. *Tourism Management*, 31(6), 765-776.
- Robinson, R. N., Ruhanen, L., & Breakey, N. M. (2016). Tourism and Hospitality Internships: Influences on Student Career Aspirations. *Current Issues in Tourism*, 19(6), 513-527.
- Robinson, R. N., Solnet, D. J., & Breakey, N. (2014). A phenomenological approach to hospitality management research: Chefs' occupational commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 65-75.
- Roh, E. Y., Tarasi, C., & Popa, E. (2023). " I want to get even before I quit." Bullying, counterproductive work behavior, and turnover intention among kitchen professionals. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 22(1), 71-96.
- Sarioğlu, M. (2014). A theoretical research on the constraints of development of gastronomy education in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 260-264.
- Sharif, M. S. M. (2024). Challenges and Innovations: Adapting Practical Culinary and Foodservice Subjects for Distance Learning during COVID-19. *Journal of Creative Practices in Language Learning and Teaching (CPLT)*, 12(2).
- Semint, S., & Özbay, G. (2021). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitiminde İstihdam Yapısına İlişkin Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 2060-2075.

- Serinkan, C., & Mengüloğlu, M. A. (2023). Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Zekânın Aracılık Rolü: AVM Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(37), 1-23.
- Seyitoğlu, F. (2019). Gastronomy Students' Internship Experience: Benefits, Challenges, And Future Career. *Journal Of Teaching in Travel & Tourism*, 19(4), 285-301.
- Solmaz, C., & Üst Can, Ç. (2021). Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleklerine Yönelik Metafor Algıları ve Mutfak Departmanında Kariyere Yönelik Düşünceleri. *Journal Of Tourism And Gastronomy Studies*, 9(2), 810-834.
- Sökmen, A., & Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Şeker, G., & Kaya, A. (2019). Mesleki Karar Verme Programının Onuncu Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlık Düzeyleri Üzerinde Etkililiğinin Sınanması. *GEFAD/GUJGEF*, 39(1), 457-476.
- Şeşen, H., & Kahraman, Ç. A. (2014). İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 43.
- Şimşek, A., Solmaz, R., & Güleç E. (2020). YÖK Atlas Verilerine Göre Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümlerinin Değerlendirilmesi: Ege Bölgesi Örneği. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 55-67.
- Temizkan, R., Bulgan, B., & Sati, A. (2024). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Lisans Programlarında Görevli Öğretim Elemanlarının Analizi. *Annals Of Gastronomy And Tourism Studies*, 2.
- Temizkan, S. P., ve Arı, Ö. (2019). Turist Rehberi Adaylarının Kişilik Özelliklerinin Mesleğin Gerekleri Açısından Değerlendirilmesi. *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel*, 2(1), 65-79.
- Temizkan, S. P., Ceviz, C., & Cankul, D. (2019). Turizm Eğitimi Lisans Mezunları ve İstihdam Durumları. *Gastroia: Journal Of Gastronomy And Travel Research*, 3(3).
- Toksöz, S. (2021). Motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: beş yıldızlı oteller üzerinde bir uygulama. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(41), 3280-3301.
- Tutar, H. (2021). İnsanlar ve Örgütler (2. Baskı). Umuttepe Yayınları.
- Tuzcuoğlu, S. (2000). Benlik ve Mesleki Benlik Kavramlarının Öğrenim Yılları ile İlişkisi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12, 267-280.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri (2023). Kariyer. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 20 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.

- Türk Dil Kurumu Sözlükleri (2025). Gastronomi. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 10 Ocak 2025 tarihinde alınmıştır.
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Uslu, B., Doruköz, K. D., Çivilidağ, A., Durmaz, Ş., & Demirbaş, A. (2024). Gastronomi Öğrencilerinde Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kariyer Stresi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi (ODÜSOBİAD)*.
- Uslu, S., & Aktaş, H. (2016). Örgütsel Sessizlik ile İşten Ayrılma Niyeti ve İş Güvencesi Memnuniyeti Etkileşimi: Özel Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma .7.
- Ünsal, P. (2014). Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı (1. Baskı). Nobel Kitap.
- Ünüvar, R. T. (2020). Türkiye'de gastronomi eğitiminin mevcut durumu, sorunları ve çözüm önerileri (Master's thesis, Necmettin Erbakan University (Turkey)).
- Varol, E., & Seçim, Y. (2022). Gastronomi ve Mutfak Sanatları Uygulama Mutfağının Tasarım ve Tetkiki: İstanbul Örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 763-782.
- Vogel, D. R., Sohn, A. P. L., Ferasso, M., Zucco, F. D., & Fiuza, T. F. (2025). Perceptions of Competences in Gastronomy Higher Education: A Study in Santa Catarina, Brazil. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 1-12.
- Walmsley, A., Cripps, K., & Hine, C. (2020). Generation Z And Hospitality Careers. *Hospitality & Society*, 10(2), 173-195.
- Wang, S. (2016). Examination of Tourism Undergraduates' Industry Commitment, In The Context of China. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 16(2), 101-115.
- Wang, S. (2016). Examination Of Tourism Undergraduates' Industry Commitment, In The Context Of China. *Journal Of Teaching In Travel & Tourism*, 16(2), 101-115.
- Wong, Y. L. Y., & Chow, Y. F. (2020). No longer aspirational: A case study of young creative workers in Hong Kong who quit. *Global Media and China*, 5(4), 438-451.
- Yaşlı, F., & Yüncü, H. R. (2023). A new curriculum evaluation model for gastronomy education in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 32, 100420.
- Yentür, F. (2025). Bullying in the Kitchen: A Research on Culinary Interns. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 1086-1097.
- Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3).

- Yıldız, B., Ensari, M. Ş., Elçi, M., & Erdilek Karabay, M. (2019). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Etkisi. İş ve İnsan Dergisi, 6(1), 13-27.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E., & Çakı, N. (2017). Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderator Etkisi. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 2(2), 40-61.
- Yılmaz, G. (2017). Gastronomi ve Turizm İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 171-191.
- Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 107-126.
- Yürür, Ş., & Keser, A. (2010). İşe Bağlı Gerginlik ile İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(4), 165-193.
- Zeynel, E., & İlker, H. Ç. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 20(3).

EKLER

EK 1 – ARAŞTIRMA GÜNLÜĞÜ

No	Açıklama	Tarih
1	Tez konusunun bir seminer konusu olarak ortaya atılması	29.11.2022
2	Seminer sunumu şeklinde hazırlanan konunun tez konusu olarak belirlenmesi	16.05.2023
3	Tez önerisi formunun hazırlanarak Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'ne sunulması	03.07.2023
4	Tezin kavramsal çerçevesinin yazılmaya başlanması	01.10.2023
5	Mevcut literatürden yararlanarak görüşme formu taslağının hazırlanması	19.01.2024
6	Görüşme formunun uzman görüşüne sunulması ve son halini alması	02.02.2024
7	Olası katılımcıların belirlenmeye başlanması	03.02.2024 – 05.05.2024
8	Görüşmelerin yapılabilmesi adına Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kuruluna başvuru yapılması	09.10.2024
9	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Kararı	22.11.2024
10	Görüşmelerin yapılması	30.12.2024 – 25.04.2025
11	Yapay zekâ destekli bir transkripsiyon aracı yardımıyla görüşme metinlerinin yazıya dökülmesi	03.05.2025
12	Görüşme transkripsiyonlarının MaxQda Pro 24 programı yardımıyla yazar ve tez danışmanı tarafından ayrı ayrı analiz edilmesi	04.05.2025 – 11.05.2025
13	Ana tema ve alt kategorileri oluşturulması ve her bir kategoriye yerleştirilecek örnekler konusunda mutabık kalınması	13.05.2025
14	Bulguların yazılması	13.05.2025 – 20.05.2025
15	Bulguların belirlenen katılımcılara yeniden sunulması	21.05.2025 – 23.05.2025
16	Tartışma ve sonuçların yazılması	21.05.2025 – 25.05.2025
17	Tezin son halini alarak savunmaya girmek için enstitüye teslim edilmesi	26.05.2025

EK 2 – ETİK KURUL KARARI

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.11.2024-215998



T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-70561447-050.04-215998
Konu : Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel
Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Kararı
hk

21.11.2024

Sayın Doç. Dr. Oğuz NEBİOĞLU

İlgi : 09.10.2024 tarihli, -600-E.210059 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınız ile başvurusunu yaptığınız çalışmanızla ilgili değerlendirme sonucu verilen Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 06.11.2024 tarih ve 09/24 numaralı karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Kenan Ahmet TÜRKOĞAN
Rektör

Ek:Doç. Dr. Oğuz NEBİOĞLU 24 Nolu Karar (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSD4H5T6FP Pin Kodu : 41272

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/alaadin-keykubat-uni-ebys>

Adres: Kestel Mahallesi Üniversite Caddesi No:179 Alanya/Antalya
Telefon:(0242) 510 60 60 Faks:(0242) 510 60 09
e-Posta: alku@alanya.edu.tr Web: www.alanya.edu.tr
Kep Adresi: alanyaalaaddinkeykubat@hs01.kep.tr

Bügi için: Mustafa Şahin
Unvanı: İşçi



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır..

T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma Etiği Kurul Kararı

TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI	KARAR TARİHİ
09	34	06.11.2024

Karar Numarası: 2024/24

Doç. Dr. Oğuz NEBİOĞLU'nun Danışmanlığını yaptığı Diğer Araştırmacılar Yüksek Lisans öğrencisi Melike KAHRAMAN'ın Araştırmanın yürütücüsü olduğu 09.10.2024 tarihli ve 210059 E. No'lu "İnsanlar Eğitimi Aldıkları Mesleği Neden Yapmazlar? Gastronomi ve Mutfak Sanatları Mezunları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına ait etik kurul başvurusunun görüşülmesi istemi.

Doç. Dr. Oğuz NEBİOĞLU'nun Danışmanlığını yaptığı Diğer Araştırmacılar Yüksek Lisans öğrencisi Melike KAHRAMAN'ın Araştırmanın yürütücüsü olduğu 09.10.2024 tarihli ve 210059 E. No'lu "İnsanlar Eğitimi Aldıkları Mesleği Neden Yapmazlar? Gastronomi ve Mutfak Sanatları Mezunları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına ait etik kurul başvurusunun fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucaya ait olmak üzere araştırma süresince uygulanmasının etik olarak uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.06.11.2024

(e-imzalıdır)
Prof. Dr. Burçin Cevdet ÇETİNSÖZ
Kurul Başkanı

(e-imzalıdır)
Prof. Dr. Kamile DEMİR
(Kurul Başkan YRD.)

(e-imzalıdır)
Prof. Dr. Serdar BULUT
Üye

(e-imzalıdır)
Prof. Dr. Hamdi Alper GÜNGÖRMÜŞ
Üye

(e-imzalıdır)
Prof. Dr. Seymur AĞAZADE
Üye

(e-imzalıdır)
Prof. Dr. Süleyman Cem ŞAKTANLI
Üye

(e-imzalıdır)
Prof. Dr. Kemal VATANSEVER
Üye

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır..

EK 3 –KATILIMCI İÇİN İZİN FORMU

Bu formdaki imzam Doç. Dr. Oğuz NEBİOĞLU tarafından yürütülen **“Okullu Şefleri Profesyonel Mutfaklardan Uzaklaştıran Nedenler Üzerine Bir Anlatı Araştırması”** adlı çalışmaya katılmayı kabul ettiğimi gösterir. Bu araştırmadaki katılımım bir görüşme içerecektir. Bu araştırmaya katılmakla aşağıda belirtilenleri anladığımı da beyan ederim.

1. Ben araştırma için bir gönüllüyüm ve istediğim zaman bu araştırmadan çekilebilirim.
2. Araştırmada fiziksel ve psikolojik bir zarar içeren hiçbir risk yoktur.
3. Araştırmada vereceğim bilgiler gizli olacaktır ve bütün veriler araştırmacı tarafından toplanıp analiz edilecek ve 7 yıl saklandıktan sonra imha edilecektir.
4. Araştırma bittikten sonra istediğim takdirde araştırmanın bir özetini alabileceğim.
5. Araştırmada vereceğim bilgilere dayalı sonuçların bilimsel ortamda tartışılmasına ve yayınlanmasına izin veriyorum.

Ben,..... (isim) görüşmeye katılmayı kabul ederim.

Katılımcı imzası

Tarih:

EK 4 – GÖRÜŞME FORMU

Okullu Şefleri Profesyonel Mutfaklardan Uzaklaştıran Nedenler Üzerine Bir Anlatı Araştırması

Tarih:/...../

Saat:

(Başlama):.....

Yer:.....

(Bitiş):.....

Bu form “*Okullu Şeflerin Profesyonel Mutfaklardan Uzaklaştıran Nedenler Üzerine Bir Anlatı Araştırması*” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına katılmayı kabul ettiğinizi göstermektedir. Ayrıca araştırmada vereceğiniz bilgilere dayalı sonuçların bilimsel ortamlarda tartışılmasına ve yayınlanmasına izin verdiğimi ve bu araştırmaya katılmakla aşağıda belirtilen hususları anladığımı ve kabul ettiğimi de beyan etmekteyiz.

- Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katılımcılar istemedikleri konularda gerekçe belirtmeksizin konuşmayabilir veya istedikleri zaman herhangi bir sebep bildirmeksizin araştırmadan çekilebilir. Bu durumda edinilen bilgiler kullanılmayacak ve imha edilecektir.
- Araştırma gizlilik esası çerçevesinde yürütülecektir. Bu kapsamda verilerin toplanması, analizi ve araştırma sonuçlarının yayınlanması aşamalarında katılımcıların bilgileri kesinlikle gizli tutulacaktır.
- Araştırmadan elde edilecek veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak ve bu amaç dışında hiçbir kişi, kuruluş ya da kurumla paylaşılmayacaktır. Ayrıca tüm veriler çalışma sonunda imha edilecektir.
- Mülakatların ortalama 45-50 dakika sürmesi beklenmektedir.
- Mülakatlar, katılımcıların izni doğrultusunda kameraya ve ses kayıt cihazına kaydedilecektir. Ayrıca araştırmacı, mülakat boyunca gözlem ve izlenimleri ile gerekli diğer hususları not edebilecektir.
- İstenildiği takdirde çalışma tamamlandıktan sonra araştırmanın genel özeti katılımcılara iletebilecektir.

Demografik Sorular

Cinsiyet:

Yaş:

Meslek (Şu an yapmakta olduğu):

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Alanındaki Mesleki Deneyim Süresi (Yıl):

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Alanında En Son Çalışılan İş:

Toplam Mesleki Deneyim (Yıl):

Mezun Olunan Üniversite / Bölüm:

Araştırma Soruları

1. Çocukluğunuzda hangi mesleği yapmayı hayal ediyordunuz?
2. Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanında eğitim almaya ne zaman ve nasıl karar verdiniz?
3. Bölümü seçmenizde etkili olan faktörler nelerdi? (Ailenin, yakın arkadaşların, öğretmenlerin etkisi, mesleğin sahip olduğu olumlu imaj vb.)
4. Eğitiminizdeki başlıca olumsuzlukları nasıl sıralarsınız? (Teknik aksaklıklar, sosyal aksaklıklar vb.)
5. Eğitimin bir parçası olan staj vb. uygulamalarda ne tür sorunlarla karşılaştınız?
6. Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanındaki kariyerinizi bırakmanıza neden olan başlıca olayı bize anlatabilir misiniz?
7. Gastronomi ve Mutfak Sanatlarını nasıl tanımlarsınız? Metaforik olarak yorumlayabilir misiniz?
8. Şu an kariyerinize hangi alanda devam ediyorsunuz?
9. Ne gibi bir gelişme sizi Gastronomi ve Mutfak Sanatları alanındaki kariyerinize dönmeye ikna eder?

- Teşekkür Ederiz -

Doç. Dr. Oğuz NEBİOĞLU
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak
Sanatları Bölümü 07425 Alanya/ANTALYA

Melike KAHRAMAN
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

EK 5 - ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Melike KAHRAMAN

Eğitim Bilgileri:

Derece	Kurum	Bölüm	Tarih
Lisans	Akdeniz Üniversitesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	2017-2021
Yüksek Lisans	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	Gastronomi ve Mutfak Sanatları	2022-2025

Mesleki Denevim:

Görev	Kurum	Tarih
Sushi Alakart - Kısım Şefi	Acanthus Cennet Barut Collection	2024 - Halen
Asya Mutfağı - Chef de Cuisine	Paloma Finesse Side	2023 - 2024
Asya Mutfağı - Asistant Sushi Chef	Paloma Finesse Side	2022
Asya Mutfağı - Demi Chef	Paloma Hotels Finesse	2021
Soğuk Mutfak - Demi Chef	Voyage Sorgun	2020
Soğuk Mutfak – Commis	Lake River	2019
Kahvaltı – Commis	World of Sunrise	2018

Yabancı Dil Bilgisi:

İngilizce

