

Otel Mutfaklarında Stajyer İstihdamı ve Beceri Eğitimi Yeterliğine Yönelik Bir Uygulama

*Trainee Emploment in Hotel Kitchens and an Application For
Qualification of Skill Education*

Onur GÖRKEM

Narlidere Halk Eğitimi Merkezi
onurgorkem2000@yahoo.com

Yüksel ÖZTÜRK

Gazi Üniversitesi
oyuksel@gazi.edu.tr

Özet

Bu çalışma, otel işletmelerinde istihdam edilen mutfak yöneticilerinin eğitim düzeylerinin belirlenmesi ve otel işletmeleri için potansiyel istihdam kaynağı olan stajyerlerin, işletmelerde beceri eğitimi sürecini etkileyen faktörlerin analiz edilmesi amacıyla hayata geçirilmiştir. Betimsel yöntemin kullanıldığı araştırmanın örneklemini Ankara ve Antalya illerinde faaliyet gösteren 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 405 mutfak yöneticisi oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin geçerlik ve güvenilirlik testleri uygulandıktan sonra 30 Nisan – 30 Haziran 2010 tarihleri arasında örneklem gruba uygulanmıştır. Verilerin analizinde “yüzde”, “frekans”, “İlişkili Örneklem Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” ve “Bonferroni Testi” kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre otel işletmelerinde istihdam edilen mutfak yöneticilerinin yaklaşık 1/3'ünün hiç mesleki eğitim almadığı, yükseköğrenim düzeyinde mesleki eğitim almış olanların oranının ise sadece % 1,2 olduğu anlaşılmıştır. Katılımcı mutfak yöneticilerinin işletmelerde beceri eğitimini etkileyen faktörlere ilişkin en olumlu değerlendirmeleri “Beceri Eğitiminin Uygulanış Yöntemi” faktörüne, en olumsuz değerlendirmeleri ise “Beceri Eğitimi Planı” faktörüne yönelik olmuştur. “İlişkili Örneklem Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” ve “Bonferroni Testi” sonuçlarına göre mutfak yöneticilerinin, işletmelerde beceri eğitimini etkileyen; “usta öğretici yeterliği” ve “beceri eğitiminin uygulanış yöntemi” değişkenlerine ilişkin değerlendirmeleri anlamlı farklılık göstermezken, “beceri eğitimi planı” değişkenine ilişkin değerlendirmelerinin anlamlı ($p<0,01$) farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Elde edilen çalışma sonuçları doğrultusunda, otel işletmeleri mutfak departmanında istihdam edilmekte olan mutfak yöneticileri ve stajyerlerin mesleki yeterliklerinin yükseltilmesine yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Otel işletmesi, mutfak departmanı, beceri eğitimi, mutfak personeli stajyer istihdamı.

Abstract

The aim of this study is to determine the vocational educational levels of chefs who are employed for 3, 4 and 5 star hotels in Ankara and Antalya, and to analyze the factors which affect the practical education process of cookery trainees in hotels. The sample of the research is constituted from 405 chefs who are employed for 3, 4 and 5 star hotels in Ankara and Antalya. Public survey was used for data collection. The validity and reliability studies of the scale employed were implemented; following this the questionnaire was applied between April 30 and June 30 to the sample population. Data obtained were analyzed through “frequency”, “percentage”, “t-test for related-sampling one-factor variance (ANOVA) and Bonferroni test”.

According to the findings of the study, 1/3 of kitchen chefs who are employed in hotels had no vocational education at all and just 1,2% of them had vocational education on university level. According to the kitchen chefs “methods of skill education process” factor had the highest degree and “the plan of skill education” factor had the lowest degree in the evaluation of factors which effect the skill education in hotel establishments. The t-test for related-sampling one-factor variance (ANOVA) and Bonferroni test” results showed that there were differences ($p<0,01$) between the the factors which affect the skill education process. However there were no significant difference ($p<0,01$) between the factors of “Qualification of master trainers” and “methods of skill education process”. From the other point of view, factor of “the plan of skill education” showed significant differences ($p<0,01$) in compare with the other factors. As a result of the findings of the study, some recommendations were given to increase the vocational competence levels of kitchen staff and trainee.

Key words: *Hotel establishment, kitchen department, skill education, kitchen staff, trainee employment.*

Giriş

Türkiye’de ve dünyada turizm sektörü için nitelikli işgücü büyük önem arz etmektedir. Turistik mal ve hizmet üretiminin spesifik özellikleri ve sektörün yapısına hakim olan emek yoğun üretim tarzı nedeniyle, turizm sektöründe insan faktörü ön plana çıkmaktadır (Timur, 1994, s. 44). Özellikle yiyecek içecek hizmetleri sunan işletme ve departmanların, tüketici sağlığının korunması, yerel mutfağın tanıtılması ve gelecek nesillere aktarılması gibi önemli misyonları üsleniyor olması, nitelikli personele olan gereksinimi artırmaktadır. Turizmin, ülkeleri birbirlerine yakınlaştıran önemli bir işlevi vardır. Bu yakınlaşmada yemekler etkin bir araç konumundadır. Bu anlayışla Türk mutfak kültürünü turistlere en iyi şekilde tanıtmak gerekmektedir. Geleneksel misafirperverlik anlayışıyla, seçkin Türk yemeklerini sunmak Türk mutfağının tanıtılması açısından önemlidir (Güler, 2007, s. 25).

Robinson ve Barron’un (2007, s. 913) ifade ettiği gibi; aşçılık mesleği kalifiye personel eksikliğinin yaşandığı bir meslek olarak bilinmektedir. Sektöre her ne kadar yeni öğrenci dahil olsa da, staj döneminde veya sonrasında sektörden ayrılma oranı yüksektir. Daha önce mutfak eğitimi ve mutfak personelinin mesleki yeterliği konularında yapılmış birçok çalışmada da (Çetin, 1993; Gömeç, 1995; Hughes, 2003; Kayayurt, 2002; Görkem, 2011) benzer sonuçların ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu noktadan hareketle otel işletmelerinde istihdam edilen orta ve üst kademe mutfak yöneticilerinin mesleki eğitim durumlarının ve bu yöneticilerin beceri eğitimi verdiği

mutfak stajyerlerinin eğitim süreçlerine ilişkin yeni bir çalışmanın yapılmasına gereksinim duyulmuştur.

1. Otel İşletmesi - Mutfak İlişkisi

İnsanların asla vazgeçemediği ve en önemli ihtiyaçların başında yer alan yeme-içme olgusu ve onun hazırlandığı ve pişirildiği yer mutfaktır. Arapça bir mekan ismi olan ve yemek pişirilen yer anlamına gelen “Matbah” Türkler tarafından mutfak olarak ifade edilmiştir. Fakat Türkler Anadolu’ya gelmeden önce mutfak için; “Aşlık, Aşevi, Aş damı ve Aş ocağı” gibi kelimeler kullanmışlardır (Denizer, 2007, s. 200). Mutfak kavramını iki yönden tanımlamak mümkündür. Bu tanımlamalardan biri mutfağı kültürle ilgili bir kavram olarak ele alırken diğeri mutfağı fiziki alan ile ilişkilendirmektedir. Otel işletmeleri açısından değerlendirildiğinde, fiziki alan ve bu alanda bulunan araç gereçlerle beraber asıl üretici güç olan insan faktörü de tanımlama kapsamına alınmalıdır. Bu nedenle otel işletmelerinde mutfak; çalışanları, çalışma alanları, araç ve gereçleri ile tüm bunların etki ve iletişimi sonucu ortaya konan üretim faaliyetlerini içine alan bir bölüm olmaktadır (Aktaş ve Özdemir, 2007, s. 3-5).

İnsanlar binlerce yıldır seyahat olayını gerçekleştirmekte ve evlerinden uzakta buldukları süre içerisinde de en temel ihtiyaçlarını (konaklama ve yeme-içme) karşılamak zorundadırlar. Bundan dolayı konaklama işletmelerinin geçmişi gibi yiyecek-içecek işletmelerinin geçmişi de çok eskilere dayanmaktadır. 13. yüzyılda batıda hanların, doğuda ise kervansarayların ortaya çıkması ilk otellerin ve yiyecek-içecek işletmelerinin temelini oluşturmuştur (Koçak, 1997, s. 6-7).

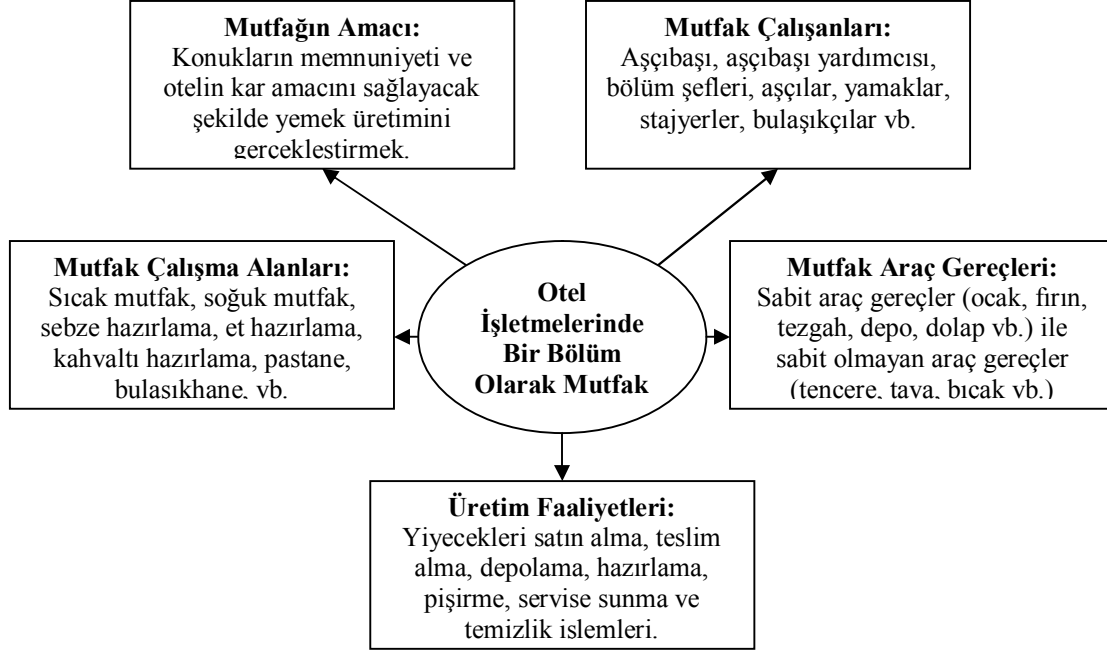
Sanayi devrimine kadar, insanoğlunun seyahat edebileceği uzaklık ve hız, atın kapasitesi ile sınırlı kalmıştır. At arabalarının durağı olan hanlar, seyahat edenlere hem yemek hem de barınma hizmeti sunmuştur. Hanlarda genellikle, yolcuların arzularından çok o anda mevcut olan yemekler sunulmuştur. Buharlı lokomotifin keşfi ve demir yollarının gelişmesi ile birlikte yolculuklar artmış, trende ve tren istasyonlarında yemek hizmeti daha kapsamlı ve sistemli bir anlayışla verilmeye başlamıştır (Kinton ve Ceserani, 1987, s. 120; Çetin, 1993, s. 17).

Yiyecek-içecek sektörünün 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren hızlı bir gelişme göstermesi, bu sektörde çalışan işletmelerin zaman içerisinde gelişimlerini de beraberinde getirmiştir. Avrupa ülkeleri yiyecek-içecek konusunda standartlar belirlemektedirler. Kabul gören standartların başında, yemek üretimi için en üst düzey hijyenik ortamın sağlanması, kalite yönetimi, personel eğitimi ve modern yemek teknolojisi gelmektedir (Koçak, 1997, s. 8). Şekil 1’de otel işletmelerinde mutfak kavramının kapsamı verilmiştir.

Turizme giden başarı yolu mutfaktan geçmektedir. Konaklama tesislerinde sunulan hizmetlerin temelinde yer alan yiyecek-içecek hizmetleri, gelir girdisinin de ana kaynaklarından biridir. Dünyanın neresinde olursa olsun insanlar, rahat edebilecekleri güzel bir atmosferi ve güler yüzlü işgörenleri, lezzetli yiyecek-içecekleri arzulamaktadırlar. Ayrıca insanlar, güvenilir, uygun fiyatta, kaliteli, doğru beslenme alışkanlıklarıyla yeterli-dengeli beslenmeyi geliştirecek yiyecekleri ve hizmetleri satın alma, tüketme hakkına da sahiptirler (Buyruk ve Şahin, 2002, s. 82; Şanlıer, 2005, s.214–215).

Yaşamın temel gereksinimi olması nedeniyle turizm sektöründe yemek talebi fiyat karşısında inelastiktir (Au ve Low, 2002, s. 819). Diğer yandan, mutfak turizmi

yükselen trendiyle seyahat endüstrisinin eskimeye yüz tutmuş birçok destinasyonuna yeniden canlanma, nefes alma şansı vermiştir. Seyahate çıkan insanların neredeyse tamamının dışarıda yemek yediği ve yemek yemenin en çok talep edilen üç aktiviteden biri olduğu hatırlandığında turizm-mutfak ilişkisinin önemi daha iyi anlaşılabilir (Wolf, 2005, s. 10).



Şekil 1: Otel İşletmelerinde Mutfak Kavramının Kapsamı

Kaynak: Aktaş ve Özdemir, 2007, s. 7.

Türk kültürünün somut göstergelerinden birisi olan, Türk yemek adetleri ve yemek çeşitleri, bütün dünyanın ilgisini çeken yapısıyla, özellikle yabancı turist çekiminde de önemli bir konuma sahiptir (Talas, 2006, s. 282). Türkiye'yi ziyaret eden yabancı turistler de Türk mutfak kültürünü tanımak istemektedirler (Akman ve Hasipek, 1999, s. 217). Ancak, yabancı turistlere ya çoğunlukla geldikleri ülkelere ait yemeklerin sunulduğu ya da Türk yemeklerinin asıl tariflerine ve lezzetlerine uygun olmayan biçimde hazırlanarak sunulması sonucu Türk mutfağının yeterince tanıtılmadığı gözlemlenmektedir (Budak ve Çiçek, 2002, s. 134). Söz konusu aksaklıkların giderilmesi, nitelikli mutfak personelinin istihdamı ve hayat boyu mesleki eğitimi ile mümkündür.

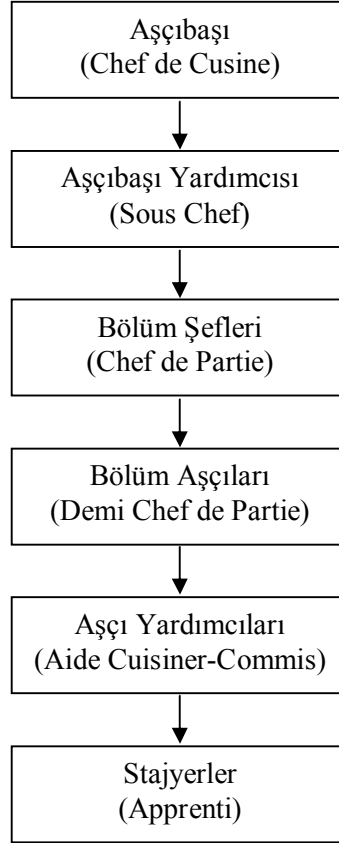
2. Otel İşletmelerinde İstihdam Edilen Mutfak Personeli

Otel işletmelerinde mutfak, sunulan yiyecek hizmetlerinden belirli bir kar elde etmek üzere konukların beslenme gereksinimlerini, yiyecek hizmetleriyle ilgili istek ve beklentilerini karşılamak amacıyla oluşturulmuş, çalışanları, çalışma alanları, araç ve gereçleri ile tüm bunların ilişkileri etkileşimi sonucu ortaya konan üretim faaliyetlerini içine alan bir bölümdür. Mutfak çalışanları ise bir otel işletmesi mutfağında görev yapan ve mutfak yöneticisi konumundaki aşçıbaşından başlayarak, bölüm şefleri, aşçılar, aşçı yardımcıları, bulaşıkçılar, meydancılar gibi mutfak işgörenlerini kapsamaktadır (Aktaş

ve Özdemir, 2007, s.5-6). Mutfakta gerçekleştirilecek üretimin gereksinimi ve boyutu, mutfak çalışanlarının sayısı, özellikleri ve görevleri belirlenirken göz önünde bulundurulması gereken faktörler şunlardır (Gökdemir, 2009, 21);

- İşletmenin büyüklüğü ve türü
- İşletmenin örgütsel yapısı
- Mutfağın fiziki yapısı ve ekipmanlar
- Uygulanacak menü

Bu faktörler dikkate alınarak hazırlanmış bir mutfak organizasyon şeması yukarıda sayılan faktörlerin boyutuna göre şekillendirilmektedir. Bir otel işletmesinde mutfak örgüt yapısı içerisinde farklı kademelerde, farklı türde sorumluluklar ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda da bir hiyerarşik sıra içerisinde her kademde sahip olunacak yetki ve sorumluluklar da belirlenmektedir. Bu iş bölümüne göre bir otel işletmesi mutfağında ortaya çıkan hiyerarşik sıralama Şekil 2'deki gibidir.



Şekil 2: Otel İşletmeleri Mutfaklarında Hiyerarşik Basamaklar
Kaynak: Aktaş ve Özdemir, 2007, s. 61.

2. 1. Aşçıbaşı (Chef de Cuisine)

Aşçıbaşı, mutfak departmanının; planlama, örgütleme, kadrolama, yürütme ve denetim gibi yönetsel sorumluluğunu üstlenmiş olan en üst kademe mutfak yöneticisidir. Mutfak departmanına personel seçimi, menü planlaması, mutfak malzemelerinin dış tedarikçilerden temini ve teslim alınması, otel konuklarının giriş çıkış tarihlerinin takip edilerek, mutfak kısımlarının yönlendirilmesi, hijyen kurallarına uyulması için düzenlemeler yapma, ziyafet taleplerinin değerlendirilmesi, mutfak personelinin hizmet içi eğitiminin planlanması, çalışma saatleri ve haftalık-yıllık izinlerin planlanması gibi mutfağa ilişkin birçok görevin yerine getirilmesinde servis departmanından satın alma departmanına, muhasebe departmanından önbüro departmanına otelin birçok departmanı ile işbirliği yapmak durumundadır. Aşçıbaşının, mutfağın bütün bölümleriyle ilgili iş ve işlemlerle ilgili bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olması gerektiği gibi iyi bir yönetici olması da son derece önem arz etmektedir.

2.2. Aşçıbaşı Yardımcısı (Sous Chef)

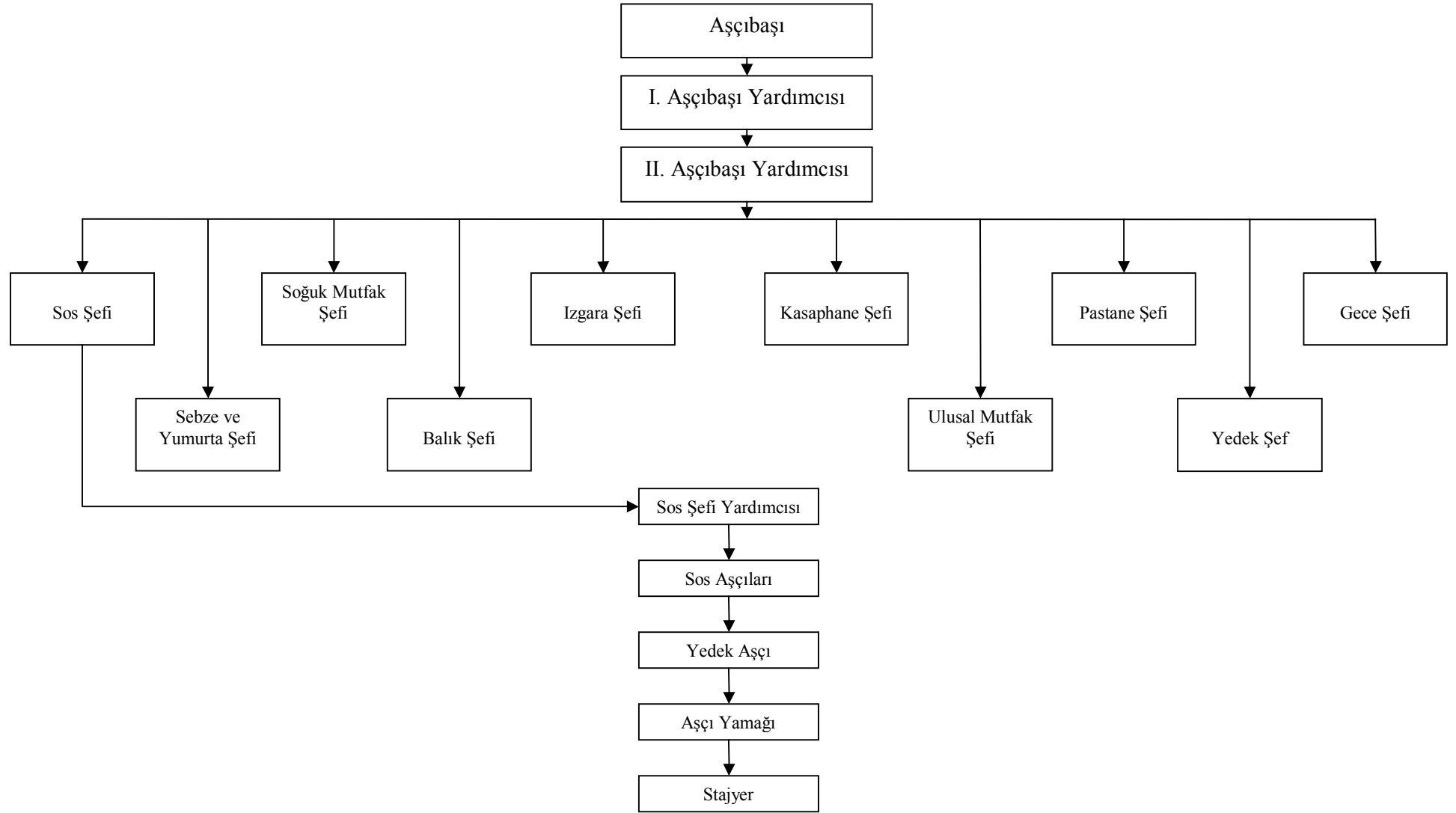
Aşçıbaşı yardımcısı, aşçıbaşının yokluğunda mutfağın sorumluluğunu alan kişidir. Bölüm ve mutfak içerisindeki personel ilişkilerinden sorumludur (Koçak, 2009, s. 39). Mutfak eksiklerini ve siparişleri kontrol etmekten sorumlu olan sous chef, aşçıbaşı kadar tecrübeli ve iyi yetiştirilmiş olmalıdır. Aşçıbaşı olmaya adaydır.

2.3. Kısım Şefleri (Chef de Partie)

Mutfak içinde iş hacmine göre üretimin yapıldığı kısımlardan sorumlu şeflerdir. Kısım şefleri otel işletmelerinin büyüklüğüne göre;

- Sıcak Mutfak Şefi (Chef Saucier),
- Soğuk Mutfak Şefi (Chef Gadre Manger),
- Pastane Şefi (Chef Patissier),
- Sebze ve Yumurta Yemekleri Şefi (Chef Entremetier),
- Balık Yemekleri Şefi (Chef Poissonier),
- Fond ve Çorbalardan Sorumlu Şef (Chef Potager),
- Izgara ve Benzeri Yemeklerden Sorumlu Şef (Chef Rotisseur),
- Kahvaltı Şefi (Chef de Déjeuner)
- Yedek Şef (Chef Tournant),
- Kasap (Boucher)

gibi sıralanmaktadır. Söz konusu kısım şefliklerinden sıcak mutfak, soğuk mutfak ve pastane kısımlarının 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde hizmet sunan ortak bölümler olduğu söylenebilir. Kısım şeflerinin kendi bölümleriyle ilgili olarak, yeterli mesleki bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olmaları gerekmektedir. Kısım şefleri, sorumluluk alanları çerçevesinde aşçıbaşı ve aşçıbaşı yardımcısına karşı sorumludurlar. Geniş bir mutfak organizasyonunda aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcıları, kısım şefleri ve diğer mutfak personelinin hiyerarşik dağılımı Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3: Geniş Mutfak Organizasyonu
Kaynak: Gökdemir, 2009, s.23

2.4. Kısım Aşçıları (Demi Chef de Partie)

Yukarıda sıralanan kısımlara ilişkin iş ve işlemlerin yapılmasından sorumlu personeldir. Mutfağın operasyon yükünü taşıdıkları için sunulan hizmet kalitesini doğrudan ilgilendiren personeldir. Kısım şeflerinin yardımcıları durumundadırlar. Kısımlarıyla ilgili olarak depodan gerekli malzeme temininin zamanında ve eksiksiz yapılması ile bir sonraki öğün veya gün için ön hazırlıkların (mice en place) yapılması en temel görevleri arasındadır.

2.5. Aşçı Yardımcıları (Aide Cuisiner-Commis)

Aşçı yardımcıları, “mutfak komisi” ya da “yamak” olarak da adlandırılmaktadırlar. Çalıştıkları bölümlerle ilgili olarak ihtiyaç duyulan malzemelerin depodan mutfığa taşınması, mutfak iş ve işlemleriyle ilgili olarak kısım aşçılarına yardımcı olmak ve kısım dolap, tezgah vb. çalışma alanının tertip ve düzeninden sorumlu alt kademe mutfak personelidir.

2.6. Stajyerler (Apprenti)

Mutfak eğitimi vermekte olan bir ortaöğretim, yükseköğretim veya yaygın eğitim kurumunda öğrenim gören, mesleki beceri ve tecrübesini arttırmak üzere işletmede öğrenme sürecini devam ettiren personeldir. Öğrenim durumuna ve mesleki yeterliğine göre mezuniyet sonrası aşçı yardımcısı, kısım aşçısı veya daha üst bir kademe için adaydır.

Otel işletmelerinin mutfaklarında, işletmelerin kapasitesi, hizmet sunduğu tüketici profili, hizmet anlayışı, yıldız sayısı vb. gibi özelliklerine göre değişmekle birlikte; personel aşçısı, diyet mutfağı aşçısı, hamur işleri aşçısı, ordövr aşçısı, gece aşçısı ve dondurmacı gibi mutfak personeli de görev alabilmektedir. Ancak mutfak personeli hangi hiyerarşik seviyede ve hangi görevi yapıyor olursa olsun, yaptığı göreve ilişkin yeterli mesleki eğitim geçmişine ve iş tecrübesine sahip olması, tüketici sağlığı ve memnuniyeti için son derece önemlidir.

3. Mutfak Departmanında Stajyer İstihdamı

Turizm eğitimi alan kişilerin teorik olarak öğrendikleri bilgileri, meslek yaşamlarında kullanabilmeleri için gerekli olan becerileri de eğitimleri sürecinde geliştirmeleri gerekmektedir. Öğrencilerin eğitim süresi içinde teoride edindiği bilgilerde pratik kazanması, iki yöntem ile gerçekleştirilebilmektedir. Bunlardan birincisi eğitim gördüğü kuruma ait uygulama alanı ve tesislerinde göreceği uygulamalar, ikincisi de turizm işletmelerinde yapacağı stajdır (Pelit ve Güçer, 2006, s. 143).

Otel işletmelerinin mutfak departmanında beceri eğitimi verilen stajyerler, yaygın eğitim, ortaöğretim veya yükseköğretim düzeylerinde mutfak eğitimi alan öğrencilerden oluşmaktadır. Bu çalışmada, ortaöğretim düzeyinde mutfak eğitimi alan, Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi öğrencilerinin beceri eğitimi yeterliğini etkileyen faktörler üzerinde yoğunlaşmıştır.

Turizm mevsimi nedeniyle, Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinin öğrencileri Ekim-Mart ayları arasındaki altı aylık dönemde okullarda eğitim görmekte, Nisan-Eylül ayları arasındaki altı aylık dönemde ise işletmelerde beceri eğitimi almaktadırlar. Böylece, işletmelerin makine, araç-gereç ve mesleğinde uzmanlaşmış usta

öğretici/eğitici personel imkânlarından faydalanmak mümkün olmaktadır. İşletmelerdeki mesleki eğitimin gündüz yapılması esastır. Ancak bu eğitim, sektörün ve program türünün özelliği ile iklim koşulları ve yılın belli zamanlarında çalışan işletmeler dikkate alınarak, il meslekî eğitim kurulunun kararı ile saat 24.00'ü geçmemek üzere gece de yapılabilir (Avrupa Komisyonu, 2008, s. 29-30).

Öğrencilerin beceri eğitimi aldığı işletmeler okulun bulunduğu şehirde olabileceği gibi turizm endüstrisinin yoğunlaştığı bölgelerde de olabilmektedir. Temmuz 1997 tarih ve 2478 sayılı okul ve işletmelerde mesleki eğitim yönergesi doğrultusunda öğrencilerin işyerlerine dağıtımını planlamak, işyerleri ile her konuda işbirliği sağlamak, araştırma yapmak, anket hazırlayarak uygulamak, öğretmenlerin koordinatörlük çalışmalarını planlayıp, okul müdürünün onayına sunmak, mezunların izlenmesini ve teşkilatlanmasını sağlamak, işyerlerindeki eğitime ait problemleri belirlemek, çözüm yolları konusunda önerilerde bulunmak, gelecek öğretim yılındaki beceri eğitimine yönelik hazırlıkları ve diğer benzer çalışmaları yapmak üzere, her okul müdürlüğünün bünyesinde "İşyerleri ile İşbirliği ve Mezunları Takip Bürosu" kurulması gerekmektedir. İlgili yönerge gereği, bir müdür yardımcısı tarafından koordine edilen bu büroda, en az iki meslek dersleri öğretmeni de görev yapar. Beceri eğitimi yaptıracak işyerinin bu eğitime uygunluğu; okul müdürünün başkanlığında, "İşyerleri ile İşbirliği ve Mezunları Takip Bürosu" görevlilerinin katılacağı bir komisyon tarafından, tesisin yıldızlaması, eğitim personeli buldurup buldurmadığı, önceki yıldaki eğitimin Bakanlıkça tespit edilen esas ve usullere uygun olarak yapılıp yapılmadığı ve diğer imkânları dikkate alınarak belirlenir. Beceri eğitimi esnasında öğrencilere haftalık izin ve eğitim süresi içerisinde ise en az üç hafta ücretli izin verilmesi esastır.

Beceri eğitiminin ilgili yönerge doğrultusunda yürütülüp yürütülmediği okul tarafından görevlendirilen koordinatör öğretmenlerin işyeri ziyaretleriyle takip edilmektedir. Öğrencilerin başarı durumları, işletmelerde sürdürülen beceri eğitiminin sonunda yapılan beceri sınavı ile belirlenmektedir. Yılsonu beceri sınavı puanı, iş dosyası ve sınav değerlendirmesi sonucu tespit edilen puandır.

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Önemi

Araştırmada, otel işletmelerinde mutfak yöneticisi pozisyonunda istihdam edilen personelin eğitim düzeyinin belirlenmesi ve işletmelerde beceri eğitimi yeterliğini etkileyen faktörler analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları doğrultusunda sunulan önerilerin yiyecek içecek hizmetleri alanında istihdam edilmekte olan mutfak personeli ve stajyerlerinin mesleki yeterliklerinin yükseltilmesine katkıda bulunabileceği düşünülmektedir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır;

Otel işletmelerinde istihdam edilen mutfak yöneticilerinin mesleki eğitim durumları ne düzeydedir?

Otel işletmelerinde istihdam edilen mutfak yöneticilerinin, işletmelerde beceri eğitimi yeterliğini etkileyen faktörlere ilişkin değerlendirmeleri ne düzeydedir?

Otel işletmelerinde istihdam edilen mutfak yöneticilerinin, işletmelerde beceri eğitimi yeterliğini etkileyen faktörlere ilişkin değerlendirmeleri anlamlı farklılık göstermekte midir?

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın evrenini; 2010 yılı yaz döneminde Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri mutfak dalı öğrencilerine Ankara ve Antalya illerinde beceri eğitimi veren 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin mutfak yöneticileri (aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcısı, soğuk mutfak şefi, sıcak mutfak şefi, pastane şefi) oluşturmuştur. 2010 yılı verilerine göre Antalya’da hizmet veren 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin sayısı 454 (171 beş yıldız, 158 dört yıldız, 125 üç yıldız), Ankara’da hizmet veren 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin sayısı 90’dır (12 beş yıldız, 33 dört yıldız, 45 üç yıldız). Ankara ve Antalya illerinde hizmet sunan 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin sayısı 544’tür. Her bir otel için evreni temsil eden mutfak yöneticisi (aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcısı, sıcak mutfak kısım şefi, soğuk mutfak kısım şefi ve pastane kısım şefi) sayısı 5’tir. Bu doğrultuda araştırmanın evreni (544*5) 2720 olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün tespitinde ise Özdamar’ın (2001, s. 257) formülü kullanılmıştır.

$$N = 2720$$

$$n = \frac{2720 \cdot 1^2 \cdot 1,96^2}{(2720 - 1) \cdot 0,1^2 + 1,96^2 \cdot 1^2}$$

$$n = 337$$

Araştırmanın örnekleme çerçevesinde mutfak yöneticilerine yönelik dağıtılan 800 anket formundan 423’ü geri dönmüştür. Buna göre, dağıtılan anketlerin; geri dönüş oranı %52,9 olarak gerçekleşmiştir. Geri dönen anketlerin değerlendirmesi sonucunda, 405 anket geçerli kabul edilmiş ve değerlendirmeye alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. İlgili anketler örneklem gruba 2010 yılı Nisan – Haziran ayları arasında uygulanmıştır. Anket formunun birinci bölümünde bireysel ve görev yapılan otel işletmesine ilişkin altı soru yer almıştır. Anketin ikinci bölümünde ise usta öğretici yeterliği (4), beceri eğitiminin uygulanış yöntemi (6) ve beceri eğitimi planı (3) ile ilgili 13 kapalı uçlu ifadeye yer verilmiştir.

Araştırmanın veri çözümleme sürecinde öncelikle araştırma kapsamındaki mutfak yöneticilerinin ankette belirtilen her bir ifadeye katılım dereceleri; Hiç Katılmıyorum=1, Az Katılıyorum =2, Orta Düzeyde Katılıyorum =3, Çok Katılıyorum =4 ve Tamamen Katılıyorum = 5 şeklinde puanlandırılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada, örneklerde yer alan mutfak yöneticilerinin bireysel özellikleri, frekans ve yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak betimlenmiştir.

4. Araştırma Bulguları

Araştırma bulguları, mutfak yöneticilerinin bireysel ve görev yaptıkları otel işletmelerinin özellikleri ile işletmelerde beceri eğitimi yeterliğini etkileyen faktörlere ilişkin değerlendirmeleri çerçevesinde yoğunlaşmıştır.

4.1. Bireysel ve Görev Yapılan İşletme Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında yer alan mutfak yöneticilerinin demografik ve görev yaptıkları otel işletmelerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.
Mutfak Yöneticilerinin Demografik ve Görev Yaptıkları Otel İşletmelerinin Özelliklerine İlişkin Dağılım

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Kadın	7	1,7
	Erkek	398	98,3
Görev	Aşçıbaşı	96	23,7
	Aşçıbaşı yardımcısı	131	32,3
	Kısım Şefi	178	44,0
Eğitim Durumu	İlkokul	103	25,4
	Ortaokul	107	26,4
	Lise	178	44,0
	Önlisans	5	1,2
	Lisans	12	3,0
Mesleki Eğitim Durumu	Almadım	142	35,1
	Mesleki Eğitim Merkezi	119	29,4
	Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	65	16,0
	Aşçılık Önlisans	5	1,2
	Diğer (Mesleki kurslar)	74	18,3
Görev Yapılan Şehir	Ankara	69	17,0
	Antalya	336	83,0
Görev Yapılan İşletme Türü	Beş yıldızlı otel	343	84,7
	Dört yıldızlı otel	39	9,6
	Üç yıldızlı otel	23	5,7

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan mutfak yöneticilerinin %98,3’ü erkek, %1,7’si kadındır. Mutfak yöneticileri arasında, kadın istihdam oranının çok düşük düzeyde kalması dikkat çekicidir. Araştırmaya katılan mutfak yöneticilerinin %44’ünün kısım şefi (soğuk mutfak şefi, sıcak mutfak şefi, pastane şefi vb.), %32,3’ünün aşçıbaşı yardımcısı ve %23,7’sinin mutfak şefi olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, büyük bir bölümünün (%44,0) lise, %26,4’ünün ortaokul, %25,4’ünün ilkokul, %3’ünün lisans ve %1,2’sinin önlisans düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Yükseköğretim düzeyinde mutfak eğitimi almış yöneticilerinin oranının bu düzeyde kalmasının en önemli nedeni, yükseköğretim düzeyinde mutfak eğitimine çok geç başlanmış olmasından kaynaklandığı doğrultusunda yorumlanabilir. Nitekim Görkem ve Sevim’in (2011, s. 77) ifade ettiği üzere; yüksek öğretim düzeyinde aşçılık ve mutfak sanatları programlarının eksikliği, yiyecek içecek sektöründe orta ve üst düzey yönetici gereksiniminin usta çırak yöntemiyle yetişmiş sektör çalışanları veya farklı alanlarda yüksek öğrenim görmüş kişilerce karşılanmasını zorunlu kılmıştır.

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan mutfak yöneticilerinin mesleki eğitim dağılımları incelendiğinde; katılımcı mutfak yöneticilerinin, üçte biri hiç mesleki eğitim almamış bireylerden oluşurken, sadece %1,2'si önlisans aşçılık programı mezunudur. Lisans düzeyinde mesleki eğitim almış mutfak yöneticisi söz konusu değildir. Öte yandan katılımcıların %83'ü Antalya, %17'si Ankara ilinde hizmet sunan işletmelerde görev yapmaktadır. Görev yapılan işletme türüne göre dağılımda ise; katılımcıların %84,7'sinin beş yıldızlı, %9,6'sının dört yıldızlı ve %5,7'sinin üç yıldızlı otelde görev yaptıkları anlaşılmaktadır.

Mısırlı'nın (1998) Türkiye'de meslek standartları ve mesleki belgelendirme sistemiyle ilgili olarak beş yıldızlı otel işletmelerindeki bölüm yöneticilerinin görüşlerini belirlemeyi amaçladığı, 52 otel ve 208 orta kademe yöneticiyi kapsayan çalışma bulgularına göre; işgörenlerin yarısından fazlasının herhangi bir mesleki belgesinin olmadığı anlaşılmıştır. Konu ile ilgili daha önce yapılan diğer çalışmalarda da (Kayayurt, 2002; Çetin, 1993; Kantarcı, 1992) mutfak personelinin mesleki eğitim durumlarının istenilen düzeyde olmadığı vurgulanmaktadır.

Mutfak yöneticilerinin değerlendirmelerine göre işletmelerde beceri eğitimi yeterliğini etkileyen faktörlere (Usta Öğretici Yeterliği, Beceri Eğitiminin Uygulanış Yöntemi, Beceri Eğitimi Planı) yönelik 13 ifadeye ilişkin faktör analizi ile her bir faktöre ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) Tablo 2'de, ifadelere ilişkin faktör yükleri ise Tablo 3'te verilmiştir.

Güvenirlik analizi, her hangi bir konuda örnekleme oluşturan birimler üzerinden veri toplamak amacı ile geliştirilen ölçme aracını oluşturan ifadelerin (yargı, önerme, soru vb.), kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacı ile kullanılır. Diğer bir anlatımla, ankete katılanların ölçme aracını oluşturan ifadelere yaklaşımlarından (cevaplarından) hareket ile katılımcılara yöneltilen ifadelerin tümünün aynı konuyu ölçüp ölçmediği test edilir. Faktör analizi ise, gözlemlenen çok sayıdaki değişken içerisinde gruplandırılmış temel değişkenler ya da faktörler tanımlayarak değişken sayısını azaltmak amacı ile yapılır. Tanımlanan her bir faktör, değişkenler arasındaki ilişkinin ölçülmesi sonucu aynı özelliği ölçen birbiri ile ilişkili değişken setinden oluşur. Bir konunun farklı boyutlardan oluştuğu varsayılırsa, faktör analizi yapılarak elde edilen her bir temel değişken (faktör), konuya ilişkin farklı boyutları temsil eder (Ural ve Kılıç, 2006, s. 281).

Tablo 2.

Mutfak Yöneticisi Değerlendirmelerine Göre İşletmelerde Beceri Eğitimi Yeterliğini Etkileyen Faktörlere İlişkin Toplam Varyans ve Güvenirlik Katsayıları

Faktörler	Varyansı Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans	Güvenirlik Katsayısı (α)
Faktör 1: Usta Öğretici Yeterliği	% 47,10	% 47,10	0,88
Faktör 2: Beceri Eğitiminin Uygulanış Yöntemi	% 16,47	% 57,57	0,85
Faktör 3: Beceri Eğitimi Planı	% 7,87	% 65,44	0,87

Tablo 2'ye göre, “usta öğretici yeterliği” boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) $\alpha = 0,88$, “beceri eğitiminin uygulanış yöntemi” boyutuna ilişkin

güvenirlilik katsayısı $\alpha=0,85$ ve “beceri eğitimi planı” boyutuna ilişkin güvenirlilik katsayısı ise $\alpha=0,87$ bulunmuştur. Tablo 2’deki bulgulara göre, işletmelerde beceri eğitimi yeterliğine ilişkin ankette belirtilen 13 yargının toplandığı 3 faktör (boyut) toplam değişkenliğin %65,44’ünü açıklamaktadır. “Usta öğretici yeterliği” boyutu, değişkenliği en yüksek düzeyde (%47,10) açıklayan faktör olurken, değişkenliği açıklama oranı en düşük (%7,05) boyut ise “Beceri eğitimi planı”dır. Tablo 3’e göre, ilk 4 ifade usta öğretici yeterliği boyutunu, 5,6,7,8,9 ve 10. ifadeler beceri eğitiminin uygulanış yöntemi boyutunu ve 11, 12 ve 13. ifadeler beceri eğitimi planı boyutunu oluşturmaktadır.

Tablo 3.

Mutfak Yöneticilerinin Değerlendirmelerine Göre İşletmelerde Beceri Eğitimi Yeterliğini Etkileyen Faktörlere İlişkin Alt Boyutların Faktör Yükleri

İşletmelerde Beceri Eğitimi Yeterliğini Etkileyen Faktörlere İlişkin İfadeler	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
1. Görev yaptığım otelde, usta öğreticiler beceri eğitimi planında yer alan konulara teorik olarak hâkimdir.	0,801	0,260	0,211
2. Görev yaptığım otelde, usta öğreticiler beceri eğitimi planında yer alan konulara pratik olarak hâkimdir.	0,870	0,145	0,110
3. Görev yaptığım otelde mutfak usta öğreticileri mesleki yenilikleri (yeni tarifler, farklı üretim ve sunum metotları gibi) takip eder.	0,762	0,415	0,105
4. Görev yaptığım otelde, usta öğreticiler yeterli pedagojik deneyime sahiptir.	0,707	0,368	0,112
5. Görev yaptığım otel mutfağı, beceri eğitimi konularının uygulanması için yeterli ekipmana (ocak, fırın vb) sahiptir.	0,038	0,699	-,229
6. Görev yaptığım otel mutfağında, beceri eğitimi planında yer alan konuların tamamının uygulaması yapılır.	0,434	0,588	0,178
7. Beceri eğitimi planında yer alan konular, öncelikle usta öğretici tarafından uygulanarak öğrencilerin izlemesi sağlanır.	0,398	0,650	0,243
8. Beceri eğitimi planında yer alan konular, her öğrenciye ayrı ayrı uygulanır.	0,428	0,705	0,212
9. Öğrenci uygulamaları, usta öğretici tarafından tek tek değerlendirilir.	0,431	0,676	0,054
10. Uygulamada başarısız olan öğrencilere tekrar uygulama yaptırılır.	0,272	0,639	0,487
11. Okul yönetimi, staj eğitimi başında beceri eğitimi planını işletmemize verir.	0,306	-,138	0,815
12. Öğrencilere, okul yönetiminin işletmemize verdiği beceri eğitimi planı çerçevesinde eğitim verilir.	0,010	0,219	0,911
13. Okul yönetiminin, işletmemize verdiği beceri eğitimi planı, sektör gereksinimlerine uygundur.	0,119	0,099	0,905

4.2. İşletmelerde Beceri Eğitimi Yeterliliğini Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular

Otel işletmelerinde istihdam edilen mutfak yöneticilerinin değerlendirmelerine göre beceri eğitimi yeterliliğini etkileyen faktörlere ilişkin ankette belirtilen her bir ifadeye ait frekans ve yüzde dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.
Mutfak Yöneticilerinin Değerlendirmelerine Göre İşletmelerde Beceri Eğitimi Yeterliliğini Etkileyen Faktörlere İlişkin Bulgular

İFADELER	DAĞILIM	HİÇ KATILMIYORUM	AZ KATILYORUM	ORTA DÜZEYDE KATILYORUM	ÇOK KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM	\bar{x}	s.s.
1. Görev yaptığım otelde, usta öğreticiler beceri eğitimi planında yer alan konulara teorik olarak hâkimdir.	f	6	18	40	210	131	4,09	0,85
	%	1,5	4,4	9,9	51,9	32,3		
2. Görev yaptığım otelde, usta öğreticiler beceri eğitimi planında yer alan konulara pratik olarak hâkimdir.	f	0	36	29	190	150	4,12	0,88
	%	0	8,9	7,2	46,9	37,0		
3. Görev yaptığım otelde mutfak usta öğreticileri mesleki yenilikleri (yeni tarifler, farklı üretim ve sunum metotları gibi) takip eder.	f	6	40	7	136	216	4,27	1,00
	%	1,5	9,9	1,7	33,6	53,3		
4. Görev yaptığım otelde, usta öğreticiler yeterli pedagojik deneyime sahiptir.	f	0	52	17	216	120	4,00	0,92
	%	0	12,8	4,2	53,3	29,6		
5. Görev yaptığım otel mutfağı, beceri eğitimi konularının uygulanması için yeterli ekipmana (ocak, fırın vb) sahiptir.	f	0	12	25	182	186	4,34	0,72
	%	0	3,0	6,2	44,9	45,9		
6. Görev yaptığım otel mutfağında, beceri eğitimi planında yer alan konuların tamamının uygulaması yapılır.	f	6	2	53	225	119	4,11	0,75
	%	1,5	0,5	13,1	55,6	29,4		
7. Beceri eğitimi planında yer alan konular, öncelikle usta öğretici tarafından uygulanarak, öğrencilerin izlemesi sağlanır.	f	0	23	39	193	150	4,16	0,81
	%	0	5,7	9,6	47,7	37,0		
8. Beceri eğitimi planında yer alan konular, her öğrenciye ayrı ayrı uygulanır.	f	21	23	49	165	147	3,97	1,08
	%	5,2	5,7	12,1	40,7	36,3		
9. Öğrenci uygulamaları, usta öğretici tarafından tek tek değerlendirilir.	f	0	26	34	197	148	4,15	0,82
	%	0	6,4	8,4	48,6	36,5		
10. Uygulamada başarısız olan öğrencilere tekrar uygulama yaptırılır.	f	10	13	65	163	154	4,08	0,94
	%	2,5	3,2	16,0	40,2	38,0		
11. Okul yönetimi, staj eğitimi başında beceri eğitimi planını işletmemize verir.	f	50	43	39	187	86	3,53	1,27
	%	12,3	10,6	9,6	46,2	21,2		
12. Öğrencilere, okul yönetiminin işletmemize verdiği beceri eğitimi planı çerçevesinde eğitim verilir.	f	23	72	49	182	79	3,55	1,15
	%	5,7	17,8	12,1	44,9	19,5		
13. Okul yönetiminin, işletmemize verdiği beceri eğitimi planı, sektör gereksinimlerine uygundur.	f	19	79	51	191	65	3,50	1,11
	%	4,7	19,5	12,6	47,2	16,0		

Tablo 4'teki bulgulara göre, mutfak yöneticilerinin en yüksek düzeyde olumlu görüş bildirdiği ifadeler; “görev yaptığım otel mutfağı, yeterli ekipmana (ocak, fırın, soğutucu, blender vb.) sahiptir” ($\bar{x}=4,34$), “görev yaptığım otelde mutfak usta öğreticileri mesleki yenilikleri (yeni tarifler, farklı üretim ve sunum metotları gibi) takip eder” ($\bar{x}=4,27$) ve “beceri eğitimi planında yer alan konular, öncelikle usta öğretici tarafından uygulanarak öğrencilerin izlenmesi sağlanır” ($\bar{x}=4,16$) ifadeleridir.

Mutfak yöneticilerinin en az düzeyde katılım gösterdiği ifadeler ise; “okul yönetiminin, işletmemize verdiği beceri eğitimi planı, sektör gereksinimlerine uygundur” ($\bar{x}=3,50$), “okul yönetimi, staj eğitimi başında beceri eğitimi planını işletmemize verir” ($\bar{x}=3,53$), “öğrencilere, okul yönetiminin işletmemize verdiği beceri eğitimi planı çerçevesinde eğitim verilir” ($\bar{x}=3,55$) ifadeleridir. Söz konusu değerlendirmeler mutfak yöneticilerinin beceri eğitimi planına ilişkin tatminsizliklerini belirgin bir şekilde ortaya koymaktadır.

“Beceri eğitimi planında yer alan konular, her öğrenciye ayrı ayrı uygulanır” ifadesine mutfak yöneticilerinin, %5,2'si “hiç katılmıyorum”, %5,7'si “az katılıyorum”, %12,1'i “orta düzeyde katılıyorum”, %40,7'i “çok katılıyorum” ve %36,3'ü “tamamen katılıyorum” şeklinde cevap vermişlerdir. İlgili ifadeye ilişkin aritmetik ortalama $\bar{x}=3,97$ olarak hesaplanmıştır. Mesleki beceri gelişiminde öğrencinin ders konularını bireysel olarak uygulaması esastır. Ancak, mutfak yöneticilerinin ilgili ifadeye katılım ortalamasının 3,97 düzeyinde kalması, iş yoğunluğu nedeniyle usta öğreticilerin her öğrenciye yeterince zaman ayıramamasından ya da beceri eğitimi planında yer alan konuların bir kısmının işletme mutfaklarında kullanılmadığı doğrultusunda yorumlanabilir.

Mutfak yöneticilerinin değerlendirmelerine göre işletmelerde beceri eğitimi yeterliğini etkileyen faktörlerin karşılaştırılmasına ilişkin ilişkili örneklem tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.
Mutfak Yöneticilerinin Değerlendirmelerine Göre İşletmelerde
Beceri Eğitimi Yeterliğini Etkileyen Faktörlerin Karşılaştırılması

FAKTÖRLER	\bar{x}	s.s.	p
Usta Öğretici Yeterliği	4,12 a	0,79	0,00 *
Beceri Eğitiminin Uygulanış Yöntemi	4,14 a	0,66	
Beceri Eğitimi Planı	3,53 b	1,06	

* $p<0,01$; a, b: Bonferroni Testi sonucuna göre, farklı harfleri içeren değişkenler arasında anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$).

Tablo 5'teki bulgulara göre, mutfak yöneticilerinin, beceri eğitiminin uygulanış yöntemi faktörüne ilişkin değerlendirme ortalamaları 4,12 iken, beceri eğitimi planı faktörüne ilişkin değerlendirme ortalamaları 3,53 düzeyindedir. Mutfak yöneticilerinin beceri eğitimi yeterliğini etkileyen faktörlere ilişkin değerlendirmeleri anlamlı ($p<0,05$) bir farklılık göstermektedir. Ayrıca, faktörlerin ikili olarak çoklu karşılaştırılmasına

yönelik Bonferroni testi sonuçlarına göre, katılımcı mutfak yöneticilerinin usta öğretici yeterliği ve beceri eğitiminin uygulanış yöntemi değişkenlerine ilişkin değerlendirmeleri anlamlı farklılık göstermezken, beceri eğitimi planına ilişkin değerlendirmeleri anlamlı ($p<0,01$) farklılık göstermektedir. Bu bulgular ışığında, özellikle işletmelerde beceri eğitimi planı faktörüne ilişkin (planın işletmeye verilmesi, plan kapsamında eğitim verilmesi ve plan içeriğinin sektöre uygunluğu) yetersizlik söz konusudur. Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde uygulanmakta olan program, ulusal açıcılık meslek standardı yeterliklerini kapsamaktadır. O halde, ulusal açıcılık meslek standardı yeterliklerinin, sektör beklentilerine tam anlamıyla cevap veremediği söylenebilir. Nitekim Carrier'in (1999), temel mutfak becerisi eğitim programı müfredatının yeterliliğini incelemek ve yenileştirmeye gerek olup olmadığını tespit etmek amacıyla yaptığı araştırma bulgularına göre, katılımcıların % 50'sinden fazlası beceri gelişimi için mevcut müfredata takviyeler yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu çalışma için de benzer bulgular söz konusudur.

Sonuç

Otel işletmelerinin mutfak departmanında istihdam edilen yöneticilerin mesleki eğitim düzeylerinin oldukça düşük olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaklaşık 1/3'ünün hiç mesleki eğitim almamış olması ve sadece % 1,2'sinin önlisans düzeyinde mesleki eğitim almış olması, otel işletmelerinde istihdam edilen mutfak yöneticilerinin mesleki eğitim yetersizliklerini çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır. Söz konusu araştırma bulguları, otel işletmelerinde mutfak yöneticilerinin istihdamında mesleki eğitim düzeyinin çok fazla dikkate alınmadığı doğrultusunda veya sektörde yeterli sayıda mesleki eğitim almış mutfak yöneticisi olmadığı doğrultusunda yorumlanabilir. Ancak dünyada ve Türkiye'de yükseköğretim düzeyinde mutfak eğitiminin çok ihmal edildiği açıktır. Türkiye'de lisans düzeyinde ilk gastronomi ve mutfak sanatları eğitiminin 2000'li yıllarda başlamış olması, araştırma bulgularını doğrular niteliktedir.

Öte yandan, mutfak yöneticilerinin işletmelerde beceri eğitimi yeterliğini etkileyen faktörlere ilişkin değerlendirmeleri, otel işletmeleri için potansiyel işgören durumunda olan stajyerlere verilen beceri eğitiminin niteliği konusunda da problemler olduğunu ortaya koymaktadır. Mutfak yöneticileri; "Okul yönetiminin, işletmemize verdiği beceri eğitimi planı, sektör gereksinimlerine uygundur" ifadesine yaklaşık %37 oranında "orta düzeyde ya da daha düşük düzeyde katıldıklarını ifade ederek, okulda verilen mutfak eğitiminin sektöre tam anlamıyla uygun olmadığı doğrultusunda görüş belirtmişlerdir. Katılımcı mutfak yöneticilerinin; "Görev yaptığım otelde, usta öğretmenler beceri eğitimi planında yer alan konulara teorik olarak hâkimdir" önermesine ilişkin değerlendirme ortalaması 4,09'dur. Söz konusu bulgular, sorunun sadece mesleki eğitim almış mutfak personeli ve yöneticilerinin sayısal yetersizliği ile ilgili olmadığını, niteliğe ilişkin problemlerin de varlığını işaret etmektedir.

Diğer yandan, mutfak yöneticilerinin, beceri eğitimi planına ilişkin değerlendirmelerinin, usta öğretici yeterliği ve işletmelerde beceri eğitiminin verilmiş yöntemine ilişkin değerlendirmelerine göre daha olumsuz olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde uygulanmakta olan mevcut ulusal açıcılık meslek standardı yeterliklerini kapsayan programın, sektör beklentilerine tam anlamıyla cevap veremediği söylenebilir. Beceri eğitimi yeterlik düzeyinin yükseltilmesi için öncelikle, beceri eğitimi planına ilişkin yetersizliklerin giderilmesi gerekmektedir.

Yukarıda ifade edilmiş olan araştırma bulgu ve sonuçları doğrultusunda çeşitli öneriler sunulmuştur;

- İşletmelerde görev yapan usta öğreticilerin, mesleki ve özellikle pedagojik yeterliklerinin artırılmasına yönelik hizmet içi eğitim verilmelidir. Milli Eğitim Bakanlığı ve Kültür ve Turizm Bakanlığının koordinasyonu ile düzenlemeler yapılarak, ilgili hizmet içi eğitimlerin çerçevesi doğrultusunda planlamalar yapılmalı ve sürekliliği sağlanmalıdır.
- Araştırmaya katılan mutfak yöneticilerinin %35'inin herhangi bir mutfak eğitimi almadığı anlaşılmaktadır. İlgili personelin yeterlik düzeyinin ölçülerek belgelendirilmesi ve ihtiyaç duyulması halinde hizmet içi eğitim verilmesi önem arz etmektedir.
- Mutfak yöneticilerinin görev ve sorumlulukları ile sahip oldukları mesleki yeterlilik düzeyi uyumlu olmalıdır. Kültür ve Turizm Bakanlığı konuyla ilgili olarak işletmeleri yönlendirmeli ve denetimleri yoğunlaştırmalıdır.
- Ulusal aşçılık meslek standardı yeterlikleri çerçevesinde hazırlanan beceri eğitimi planı, araştırmaya katılan sektör temsilcilerinin önemli bir bölümü tarafından, sektör gereksinimlerine uygun olmadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Bilindiği üzere ulusal meslek standartları dinamik bir yapıya sahiptir. Sürekli yenilenmesi, sektör gereksinimlerine cevap verebilecek nitelikte olması gerekmektedir. Bu doğrultuda, ulusal aşçılık meslek standardının, sektör temsilcilerinin daha yüksek düzeyde katılımıyla güncellenmesi sağlanmalıdır.
- İşletmelerde beceri eğitimi sürecinde öğrencilere her ders konusunun, bireysel olarak uygulatılması ve başarısız olan öğrencilere tekrar uygulama yaptırılması konusunda mutfak yöneticilerinin daha hassas davranmaları gerekmektedir.

Kaynakça

- Akman, M. ve Hasipek, S. (1999). *Yabancı turistlere sunulan yiyecek-içecek hizmetleri ve yabancı turistlerin Türk mutfağı hakkındaki düşünceleri*. 2000’li Yıllara Girerken Kapadokya’nın Turizm Değerlerine Yeniden Bir Bakış Hafta Sonu Semineri VI, 26-28 Kasım, Nevşehir.
- Aktaş, A. ve Özdemir, B. (2007). *Otel İşletmelerinde Mutfak Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Au, N. and Law, R. (2002). Categorical classification of tourism dining. *Annals of Tourism Research*, 29 (3), 819-833.
- Avrupa Komisyonu (2008). Avrupa’da genel eğitim mesleki eğitim ve yetişkin eğitimi sistemlerinin yapısı: Türkiye 2008. Web: http://eacea.ec.europa.eu/ressources/eurydice/pdf/041DN/041_TR_TR.pdf adresinden 15 Ocak 2009’da alınmıştır.
- Budak, N. ve Çiçek, B. (2002). Yabancı turistlerin ülkemizde yemek kültürüne ilgileri ve yemekler ile servis ortamlarına bakışları. *Turizmde Sağlık ve Beslenme Sorunları ve Çözümler Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 133-139, Alanya.
- Buyruk, L. ve Şahin, N. (2002). Otel yiyecek-içecek departmanında çalışan işgörenlerin hijyen algılamaları konusunda bir araştırma. *Turizmde Sağlık ve Beslenme Sorunları ve Çözümler Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 77-90, Alanya.
- Carrier, P. J. (1999). *Qualitative study of the validation of topics and competencies in the mise-en-place culinary skills training program*. Unpublished Master’s Thesis, The Graduate College University of Wisconsin-Stout.
- Çetin, Ş. (1993). *Turizm endüstrisine mutfak elemanı yetiştirmeye yönelik eğitim programlarının değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Denizer, D. (2007). *Türk mutfağının turizm açısından önemi: Perşembe Yaylası örneği*. 8. Aybastı-Kabataş Kurultayı. Eskişehir: Aybastı- Kabataş Kurultayı Yayınları.
- Gökdemir, A. (2009). *Mutfak Hizmetleri Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Gömeç, İ. (1995). *Otel işletmelerinin beklentilerine göre otelcilik okulları mutfak bölümü öğrencilerinin mesleki eğitimi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Görkem, O. (2011). *Ulusal Aşçılık Meslek Standardı Çerçevesinde Mutfak Eğitimi Yeterliği: Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Görkem, O. ve Sevim, B. (2011). *Gastronomi Turizmi ve Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Mutfak Eğitiminin Genel Görünümü*. 1. Uluslararası Turizm ve Otelcilik Sempozyumu, 29 Eylül-1 Ekim, Beyşehir.
- Güler, S. (2007). *Türk mutfağının değişim nedenleri üzerine genel bir değerlendirme*. 1. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler, 4-5 Mayıs, Antalya.
- Hughes, M. H. (2003). *Culinary professional training: measurement of nutrition knowledge among culinary students enrolled in a southeastern culinary arts institute*. Unpublished Ph.D. Doctorial Thesis, University of Alabama.
- Kantarıcı, K. (1992). *Türkiye’de turizm eğitimi ve konaklama sektörüne yönelik personel eğitimi için bir model önerisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kayayurt, Y. (2002). *Dört-beş yıldızlı otel mutfaklarında çalışan personelin yiyecek hazırlama, pişirme ve saklama konusundaki bilgi düzeylerinin tespiti ve buna uygun hizmet içi eğitim programı önerisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kinton, R. and Ceserani, V. (1987). *The theory of catering*. London: Hodder Arnold H&S.
- Koçak, N. (1997). *Yiyecek içecek işletmelerinde toplam kalite yönetimi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Koçak, N. (2009). *Yiyecek İçecek Hizmetleri Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mısırlı, İ. (1998). *Türkiye’de ulusal meslek standartları ve mesleki belgelendirme sistemi (turizm sektörü örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdamar, K. (2001). *SPSS ile biyoistatistik*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Pelit, E. ve Güçer, E. (2006). Turizm alanında öğretmenlik eğitimi alan öğrencilerin turizm işletmelerinde yaptıkları stajları değerlendirmeleri üzerine bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 139-168
- Robinson, R. N. S. and Barron, P. E. (2007). Developing a framework for understanding the impact of deskilling and standardisation on the turnover and attrition of chefs. *Hospitality Management*, 26, 913-926.
- Şanlıer, N. (2005). Yerli ve yabancı turistlerin Türk mutfağı hakkındaki görüşleri. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 213-227.
- Talas, M. (2006). Tarihi süreçte Türk beslenme kültürü ve Mehmet Eröz’e göre Türk yemekleri. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 18, 273-283.

- Timur, A. (1994). *Turizm eğitiminde darboğazlar*. Dört Yıllık Turizm Yüksekokullarında Eğitim-ęretim Sorunları ve zm Yolları, Hafta Sonu Semineri I, 23-25 Eylül, Nevşehir.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi (SPSS 12.0 For Windows)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Wolf, E. (2005). *Introduction to culinary tourism*. Second International Conference on Culinary Tourism, April 30 – May 3, San Francisco.

Trainee Emploment in Hotel Kitchens and an Application for Qualification of Skill Education

Onur GÖRKEM

Narlıdere Halk Eğitimi Merkezi
onurgorkem2000@yahoo.com

Yüksel ÖZTÜRK

Gazi Üniversitesi
oyuksel@gazi.edu.tr

Introduction

Because of the characteristics of touristic goods and services, qualified labor is the most important production factor for tourism sector in the world and Turkey (Timur, 1994, p. 44). Especially food and beverage serving establishments have some missions such as protecting the health care of the consumers, introduction of local cuisine and transference of unique tastes to next generation. These missions increase the necessity of qualified labor for food and beverage serving establishments. On the other side tourism has a function to get the countries closer to each other. And food is an effective instrument on this action. From this point, Turkish cuisine must be introduced to tourists within the Turkish hospitality, and with its originality (Güler, 2007, s. 25).

As a department hotel kitchens are responsible for preparing and cooking the dishes for hotel guests with the necessity cooking equipment and qualified staff. And the kitchen staffs are the persons who are employed to produce food and beverage in a team work. Head Chef, Assistant Head Chef, Section Chefs, Section Cooks, Assistant Section Cooks, and Trainees are the main members of kitchen staff team (Aktaş and Özdemir, 2007, p.5-6). The hierarchy of kitchen staff in hotels can be seen on Figure 1.

The students of tourism education need to practice their theoretical knowledge to improve their vocational experience. There are two ways to practice the theoretical knowledge for students. The first one is to use the school practicing areas and equipments and the second way is getting the practicing experience in tourism establishments as a trainee (Pelit and Güçer, 2006, p. 143).

The trainees who are getting vocational education in hotel kitchens are from secondary schools, universities or adult education centers. In this study, research questions are focused on the factors which affect the practical education process of cookery trainees who are from Hotels and Vocational High Schools.

As Robinson and Baron (2007, p. 913) mentioned; “the occupation of cookery has been identified as one sharing a shortage of skilled employees. While the trade attracts moderate numbers of new recruits, the attrition or wastage rate, either before completion of an apprenticeship or soon after, is high”. The previous researches on culinary education and vocational competence levels of chefs (Atılğan, 1998; Büyükyılmaz, 2006; Çetin, 1993; Gömeç, 1995; Hughes, 2003; Kayayurt, 2002; Görkem, 2011) have also mentioned such kind of findings. In this way, it has been thought to build up a research to determine the vocational educational levels of chefs who are employed for 3,

4 and 5 star hotels and analyze the factors which affects the practical education process of cookery trainees in hotels.

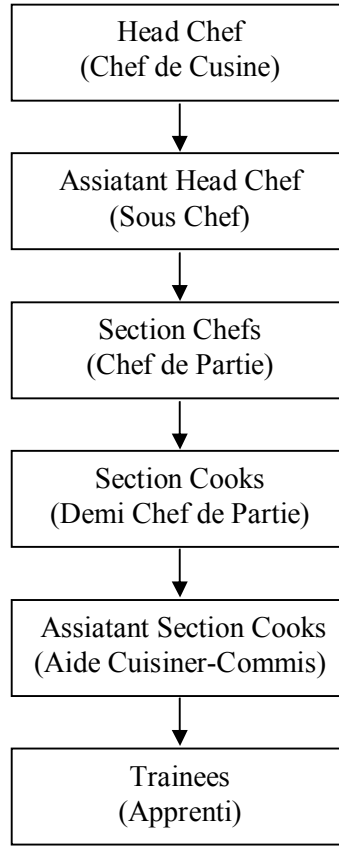


Figure 1: Hierarchy of Kitchen Staff in Hotels
Resorce: Aktaş and Özdemir, 2007, p. 61.

Method

The sample of the research is constituted from 405 chefs (head chefs, assistant chefs and section chefs) who are employed for 3, 4 and 5 star hotels in Ankara and Antalya. Public survey was used for data collection. The validity and reliability studies of the scale employed were implemented; following this the questionnaire was applied between April 30 and June 30 to the sample population. Data obtained were analyzed through “frequency”, “percentage”, “t-test for related-sampling one-factor variance (ANOVA) and Bonferroni test”.

Results and Conclusion

According to the findings of the study, 44% of the applicants are the department chefs (chef garde mange, chef saucier and chef patisserie), 32,3 % of applicants are assistant chefs and finally 23,7% of the applicants are head chefs. 35,1 % of the applicants who had no vocational education experience, and 29,4% of the applicants who had vocational education in Center of Vocational Education, and 18,3% of them

had vocational education in Vocational Courses, and 16% of the applicants had vocational education in Hotels and Vocational High Schools and finally 1,2% of the applicants had vocational education in colleges. The t-test for related-sampling one-factor variance (ANOVA) and Bonferroni test” showed that there were differences ($p<0,01$) between the factors which affect the practical education process. However there were no significant difference ($p<0,01$) between the factors of “Qualification of master trainers” and “methods of skill education process”. From the other point of view, factor of “the plan of skill education” showed significant differences ($p<0,01$) between the other factors. As a result of the findings of the study, some recommendations were made to increase the vocational competence levels of kitchen staff and trainee.

- Pedagogic and vocational education must be given to kitchen staff (especially to master trainers). These education programmes could be arranged by corporation of the Ministry of National Education, Ministry of Culture and Tourism and food and beverage establishments. After the educational programmes kitchen staff should be certificated.
- Hotel establishments must be forced not to employ uneducated staff by The Ministry of Culture and Tourism.
- National Cookery Vocational Standard must be renewed within the necessities of food and beverage industry.
- Each subject of the National Cookery Vocational Standard must be applied individually by the trainees in the kitchens
- Individual application opportunity must be given to each trainee on each subject of the National Cookery Vocational Standard. And reapplication chance must be given to failed trainees.