Aşçılık Eğitimi Alan Lise Öğrencilerinin Staj Deneyimleri Hakkında Bir Nitel Çalışma: KKTC Örneği

Mustafa Kocabaşoğlu

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Gastronomi Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi
Kasım 2023
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

Prof. Dr. Ali Hakan Ulusoy
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Gastronomi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

Prof. Dr. Ali Öztüren
Turizm Fakültesi Dekanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Gastronomi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

Yrd. Doç. Dr. Rüçhan Kayaman
Tez Danışmanı

Değerlendirme Komitesi

1. Yrd. Doç. Dr. Mehmet Güven Ardahan

2. Yrd. Doç. Dr. Mete Ünal Girgen

3. Yrd. Doç. Dr. Rüçhan Kayaman

ÖZ

Alanyazında bulunan çalışmaların çoğu ağırlama sektörü özelinde ve yüksek öğrenim seviyesinde stajlarını deneyimleyen öğrenciler üzerinedir. Fakat ilgili literatür, gastronomi ve aşcılık alanında lise öğrencileri özelinde herhangi bir çalışma henüz akademik alanyazın tarafından ilgi görmemiştir. Bu boşluktan yola çıkarak ilgili çalışmanın amacı KKTC' deki aşçılık, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi almış lise öğrencilerinin yapmış oldukları zorunlu staj deneyimlerini araştırmak ve stajyerlerin staj deneyimlerine ilişkin memnuniyet algılarının incelenmesini hedeflemiştir.

Bu çalışmada, nitel araştırma metodu benimsenmiş ve mülakat tekniği kullanılarak stajyerlerin deneyimleri Leximancer programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar lise öğrencilerinin staj deneyimi algısında yedi temanın bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu temalar sırasıyla; "kişisel gelişim", "pişirme teknikleri", "tecrübe", "maaş", "dışlama", "iş arkadaşları" ve "şefler" olarak ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Staj Deneyimi, Aşçılık, Lise Öğrencileri, Ağırlama Sektörü

ABSTRACT

The majority of research in the literature is focused on the hotel industry and students who have completed an internship at a higher education institution. However, the academic literature has yet to pay attention to any study in the linked literature in the subject of gastronomy and culinary arts, particularly for high school students. Based on this gap, the purpose of this study is to look into the compulsory internship experiences of high school students in the TRNC who have studied cooking, gastronomy, and culinary arts, as well as the interns' satisfaction with their internship experiences.

The qualitative research approach was used in this study, and the learners' experiences were examined using the Leximancer software and the interview technique. The findings suggested that high school students' perceptions of internship experience were divided into seven areas. These themes include "personal development," "cooking techniques," "experience," "salary," "exclusion," "colleagues," and "chefs," respectively.

Keywords: Internship Experience, Cookery, High School Students, Hospitality Industry

İTHAF

Aileme…

TEŞEKKÜR

Yaklaşık bir yıldır ciddi emek ve özveri ile hazırladığım yüksek lisans tezimi tamamlamanın heyecanını ve gururunu yaşıyorum. Bu bölümü bendenize yardımlarını esirgememiş ve teşvik etmiş insanlara teşekkür etmek için bir fırsat olarak kullanacağım. Öncelikle danışmanlığımı üstlenen, tez hazırlama süreci boyunca bilgilerini bana aktaran ve her daim yanımda olan değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Rüçhan Kayaman'a sonsuz teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca, veri analizi safhasında yardımlarını benden esirgemeyen Dr.Mehmet Bahri Saydam'a teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, yanımda olan, her anımda destekleriyle varlıklarını hissettiren sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Hayatımın her döneminde beni cesaretlendirdiniz, sevginizle beslediniz ve yönlendirdiniz. Sizler sayesinde güven duygusunu, dürüstlüğü ve değerleri öğrendim. İyi ve kötü zamanlarda hep yanımda olduğunuzu bilmek, benim için paha biçilmez bir nimet. Sizlerle geçirdiğim her an, hayatımın en değerli parçası oldu. Sağladığınız destek, sevgi ve öğretiler için minnettarım. Varlığınızla hayatımı anlamlandırdığınız için teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ iii

ABSTRACT iv

İTHAF v

TEŞEKKÜR vi

TABLO LİSTESİ ix

ŞEKİL LİSTESİ x

1 GİRİŞ 1

1.1 Çalışmanın Amacı 1

1.2 Çalışmanın Önemi ve Katkısı 1

1.3 Çalışmanın Yöntemi 3

2 LİTERATÜR TARAMASI 4

3 ARAŞTIRMA YÖNTEMİ 25

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi 25

3.2 Araştırmanın Yöntemi 25

3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi 26

3.4 Veri Toplama Süreci 26

3.5 Araştırmanın Kısıtlılıkları 26

3.6 Veri Analizi 26

4 BULGULAR 30

4.1 Sonuç 30

4.2 Öğrencilerin Staj Deneyimlerinin Genel Tanımı 32

5 TARTIŞMA VE ÖNERİLER 41
5.1 Tartışma 41
5.2 Yönetimsel Öneriler 48
5.3 Sonuç ve Öneriler 52
KAYNAKLAR 54

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Temalar ve Bağlantı Dereceleri.....32

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Leximancer Yazılımı.....29

Şekil 2: Konsept Haritası.....33

Şekil 3: Staj Deneyiminin Zorluk ve Faydalarla İlişkilendirilen Temalar.....39

Bölüm 1

GİRİŞ

1.1 Çalışmanın Amacı

Alanyazında bulunan çalışmaların çoğu çalışmalar ağırlama sektörü özelinde ve yüksek öğrenim seviyesinde stajlarını deneyimleyen öğrenciler özelindedir. Fakat ilgili literatür gastronomi ve aşcılık alanında ve lise öğrencileri özelinde herhangi bir çalışma henüz akademik alanyazın tarafından ilgi görmemiştir. Bu boşluktan yola çıkarak ilgili çalışmanın amacı KKTC' deki aşçılık, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi almış lise öğrencilerinin yapmış oldukları zorunlu staj deneyimlerini araştırmak ve stajyerlerin staj deneyimlerine ilişkin memnuniyet algılarının incelenmesini hedeflemiştir.

1.2 Çalışmanın Önemi ve Katkısı

Gastronomi ve mutfak sanatları bir disiplin olarak günümüze gelmiş ve bilgi, birikim, gıda bilimi, beslenme bilgisi ve pişirme metodları gerektirmektedir (Seyitoğlu, 2019). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi genellikle turizm eğitimi ile ilişkilendirilmiş ayrıca geniş anlamda tarih ve yemek kültürü içermektedir (Santich, 2004). Bu nedenle gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin yiyecek içecek sektörünü nasıl algıladıkları, mezuniyet sonrası gelecek kariyer planları açısından büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde, nitelikli mezunların farklı sektörlere yönelmesi, yiyecek içecek sektörünü ve paydaşları olumsuz yönde etkileyebilecektir (Solmaz ve Erdoğan, 2013; Seyitoğlu, 2019; Farmaki, 2018). Staj, öğrencilere pratik ve istihdam edilebilir becerilerin yanı sıra uygun işyerinde çalışma imkanı ve iş edinmeleri için benzersiz

fırsatlar sağladığı için yüksek öğretim kurumlarında öncelik ve önem kazanmıştır (Mensah, Appietu ve Asimah, 2020; Ramaprasad vd., 2021; Trinidad, 2020; Wang, 2021). Bu nedenle stajların dünya çapında okullardaki müfredatların merkezinde yer alması şaşırtıcı değildir (Stansbie ve Nash, 2016). Stajlar, öğrencilerin ağırlama endüstrisi hakkında birincil kaynaktan bilgi edinmelerini, sosyal ve iletişim becerilerini geliştirmelerini, mesleki gelişimlerini, özgüvenlerini geliştirmelerini ve bunların yanı sıra pratik yoldan okuldan elde ettikleri teorik bilgiyle harmanlayarak gelimişimlerini sağlamaktadırlar (Chen, Shen ve Gosling, 2018; Hussien ve La Lopa, 2018; Pusiran, 2020; Kukreti ve Dani, 2021; Belhassen, Caton ve Vahaba, 2020; Vo vd., 2021; Qu, Leung, Huang ve He, 2021). Yukarıda bahsedilen avantajlara rağmen akademik çalışmalar halen öğrencilerin staj deneyimlerinden hoşnutsuz olduğu hatta mezun oldukları ağırlama sektöründe devam etmeyecekleri ve farklı sektörlere yöneleceklerinin altını çizmştir (Farmaki, 2018; Seyitoğlu, 2019; Mensah, Appietu ve Asimah, 2020; Robinson, Ruhanen ve Breakey, 2016). Öğrenciler arasında ağırlama sektörüne karşın kariyerlerine karşı artan bu ilgisizlik, kısmen staj çalışma ortamlarındaki olumsuz deneyimlere ve staj programlarının öğrencilere aradıkları deneyim ve faydaları sağlayamamasıyla ilişkilendirilmiştir (Leslie ve Richardson, 2000; Farmaki, 2018).

Alanyazına bakıldığında birçok çalışma ağırlama sektöründe stajlarını gerçekleştirmiş stajyerlerin memnuniyet algılarını anlayabilmek ve staj tecrübeleri üzerine çalışmalar yapmışlardır (Chen, Shen ve Gosling, 2018; Hussien ve La Lopa, 2018; Pusiran, 2020; Kukreti ve Dani, 2021; Belhassen, Caton ve Vahaba, 2020). Yukarıdaki çalışmalar ağırlama sektörü özelinde yüksek öğrenim alanında stajlarını deneyimleyen öğrenciler özelinde yapılmıştır. Fakat ilgili literatür gastronomi ve aşcılık alanında lise

öğrencileri özelinde hiçbir çalışma henüz akademik alanyazın tarafından ilgi görmemiş ve hiçbir çalışma yapılmamıştır. Bu boşluktan yola çıkarak ilgili çalışma bu boşluğu doldurabilmek için çalışma KKTC' deki aşçılık, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi almış lise öğrencilerinin yapmış oldukları zorunlu staj deneyimlerini araştırmak ve stajyerlerin staj deneyimlerine ilişkin memnuniyet algılarının incelenmesini hedeflemiştir.

1.3 Çalışmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini KKTC'de bulunan liselerde eğitimlerini gerçekleştiren ve stajlarını restoran ve otellerde gerçekleştiren lise öğrencileri oluşturmuştur. Çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle örneklem seçilmiştir. Leximancer yazılımını kullanmak için, gerekli mülakat sayısını sağlamak ve daha önceki ilgili çalışmaların örneklem büyüklüğünü eşleştirmek için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneğin, Logan vd. (2016) 14, Saydam vd. (2022), 7, ve Oktadiana vd. (2019) 11 kişiyle mülakat gerçekleştirmiş ve Leximancer paket programı kullanmışlardır. İlgili çalışma önceki çalışmaların mülakat sayılarını geride bırakarak toplamda 22 lise stajyerleriyle mülakat gerçekleştirmiş ve elde edilen sonuçlar Leximancer yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir.

Bölüm 2

LİTERATÜR TARAMASI

2.1 Gastronomi Kavramı

Gastronomi, yunanca gaster (mide) ve nomas (yasa) kelimelerinin yan yana gelmesiyle birlikte oluşmuştur (Özdemir ve Altıner, 2019). Gastronomi, yenilebilir ve içilebilir tüm gıda ve içeceklerin yüksek hijyen ve sanitasyon kuralları gözetilerek, görselliğe özen gösterilerek tüketiciye sunulan sanat olarak adlandırılmaktadır (de Miguel Molina vd., 2016). Gastronomi hijyenik, görseli en üst seviyede hoş ve lezzetli mutfak düzeni olarak da adlandırılmaktadır (Santich, 2004; Scarpato, 2002; Okumuş, 2021). Gastronomi, alanyazında fen bilimleri ve sosyal bilimlerden istifade eden bir alan olarak gösterilmektedir (Özdemir ve Altıner, 2019), bazı kaynaklar da ise yeme içme sanatı adı altında değerlendirilmektedir (Rojas-Rivas vd., 2020). Fakat gastronomi ile yeme-içme arasındaki karakteristik ayrıntı literatürdeki yazarların gözünden kaçmamıştır. Gastronomi çeşitli bilim dallarıyla ilişkilidir. Bu alanlardan bazıları antropoloji, kimya ve ziraat olarak adlandırılabilinir (Özdemir ve Altıner, 2019). Gastronominin bu denli alanlarla iç içe olması sadece yiyecek ve içecekle limitli olmadığını işaret etmektedir (Özdemir ve Altıner, 2019). Gastronominin yukarıdaki alanlarla bağlantısına baktığımızda; yemek yeme sebepleri, tercihleri ve etkili olan diğer etkenler için psikoloji alanına, yiyecek ve içeceğin paylaştırılması, halk arasındaki rolü ve farklı mekanlarda yeme-içme fiilleri perspektifinden gerek sosyoloji ve ekonomi alanına, kullanılan materyallerin tarihi süreci bağlamında eski çağlara

kadar uzandığı karşımıza çıkmaktadır (Batat, 2020; de Albuquerque Meneguel vd., 2019; Pérez-Lloréns, 2019).

2.2 Mesleki Ağırlama ve Aşçılık Eğitimi

Mesleki ağırlama eğitimi, öğrencilere konaklama sektöründe çalışma becerileri ve bilgilerini kazandırmayı hedefler. Bu eğitim, öğrencilere otelcilik işletmelerindeki operasyonları anlama, müşteri hizmetleri becerilerini geliştirme, rezervasyon yönetimi, oda düzenlemesi ve iletişim becerileri gibi konuları kapsar. Literatürde, mesleki ağırlama eğitiminin öğrencilerin işletme ortamında pratik deneyim kazanmalarına ve sektördeki beklentilere hazırlanmalarına yardımcı olduğu vurgulanmaktadır (Cullen, 2010).

Aşçılık eğitimi, öğrencilere yiyecek hazırlama tekniklerini, mutfak yönetimini ve gıda güvenliği prensiplerini öğretmeyi amaçlar. Bu eğitim, öğrencilerin farklı mutfaklarda çalışma becerilerini geliştirmelerine ve yaratıcı yemekler sunmalarına olanak tanır. Aşçılık eğitimi, öğrencilere yiyeceklerin hazırlanması, sunumu ve lezzetlendirilmesi gibi konuları içerir. Literatürde, aşçılık eğitiminin öğrencilere sektördeki mesleki becerileri kazandırdığı, yaratıcılığı teşvik ettiği ve yiyecek hizmeti kalitesini artırdığı belirtilmektedir (Eren ve Aydın, 2020).

Mesleki ağırlama eğitimi, öğrencilere konaklama işletmelerindeki operasyonları anlama ve müşteri hizmetleri becerilerini geliştirme fırsatı sunarken, aşçılık eğitimi öğrencilere yiyecek hazırlama teknikleri ve mutfak yönetimi konularında bilgi ve beceri kazandırır. Hem mesleki ağırlama eğitimi hem de aşçılık eğitimi, öğrencilerin kariyer olanaklarını artırır, sektördeki beklentilere hazırlar ve işgücü talebini karşılar. Gelecekteki araştırmalar, mesleki ağırlama ve aşçılık eğitiminin etkilerini daha

kapsamlı bir şekilde değerlendirebilir ve eğitim programlarının iyileştirilmesine yönelik öneriler sunabilir.

Literatür incelendiğinde ağırlama endüstrisinde stajın önemi çok fazla ilgi görmüştür. Spesifik olarak, yazarlar stajın stajyerin öz güvenini artırdığı, işgücü piyasa değerini artırdığı (Kim ve Park, 2013), mesleğe uyum ve aşinalık geliştirmede önemli olduğu (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000), bilgi mübadelesi gerçekleştiği (Ruhanen, Breakey ve Robinson, 2012) ve mezun beklentilerinin yönetimini güçlendirmekte etkin rol oynadığı (Chen ve Shen, 2012) görülmüştür. Stajın yukarıda sunmuş olduğu avantajların yanında, alanyazında stajyerlerin staj sırasında karşılaştıkları zorluklar da yer almıştır. Özellikle, idari konular, stajyerlerin okulları tarafından yapılan yerinde ziyaretler, maaş ve yetersiz maddi destek, endüstri desteği, staj sırasında mentorluk eksikliği, devamsızlık ve teşvikler stajyerlerin başarısını engelleyen faktörler olarak bildirilmiştir (Farmaki, 2018; Yiu ve Law, 2012). Aynı şekilde, roller ve rollere ilişkin olarak öğrenci ve endüstri beklentileri arasındaki tutarsızlıklar, ilgili tarafların sorumlulukları, stajyerlerin yetenekleri, ödülleri ve öğrencilerin mesleki gelişimi kilit noktalar olarak vurgulanmış ve stajyerlerin staj deneyimlerini olumsuz etkileyen faktörler olarak literatürde yer almıştır (Zopiatis ve Constanti, 2007). Başarılı bir staj deneyiminin sırrı, stajyerin staj tecrübesini almadan önceki beklentisi ve staj eğitimi aldıktan sonraki deneyim ve tecrübesinin beklentilerini aştıktan sonraki memnuniyetidir (Farmaki, 2018). Bu bağlamda, stajların etkililiğinin değerlendirilmesinde stajların öğrenci memnuniyeti üzerinde önemli bir belirleyici olarak ortaya çıkmıştır. Genel olarak, öğrenci memnuniyeti, stajyerlerin beklentileri ile staj deneyimlerine ilişkin algıları arasındaki dengeden kaynaklanmaktadır (Farmaki, 2018). Beklentiler, öğrencilerin staj deneyiminden önce ne algıladıklarını,

algılar ise staj sonrasında öğrencilerin nasıl hissettiklerini ifade eder. Aralarındaki boşluk ise kişinin tatmin düzeyini gösterir (Lam ve Ching, 2007). Öğrenci memnuniyeti araştırmaları staj programıyla ilgili sorunları tespit etmiş ve/veya staj tasarımı ve uygulamasında iyileştirmelere yol açabilme hakkında sektöre ışık tutmuştur. Buna ek olarak stajlarla alakalı öğrenci memnuniyetinin deneyimlerine adanmış ağırlama sektörüne yönelik çalışmalar havuzu mevcuttur. Geçmiş çalışmalar, stajların öğrenci memnuniyeti üzerinde etkili olan yönleri ve boyutları hakkında bilgilendirici derlemeler icra etmişlerdir. Örneğin, uzun vadeli staj programları (Lee, Lu, Jiao ve Yeh, 2006), sektör öncesi deneyimler (Lee, Chen, Hung ve Chen, 2011), otonomi (özerklik), örgütsel destek, takım ruhu ve görev katılımının olumlu öğrenci algıları üzerine etki ettiği görülmüştür (Lam ve Ching, 2007). Yukarıdaki faktörlerin stajyerlerin staj deneyimi memnuniyetini artırdığı görülmüştür (Farmaki, 2018). Ayrıca, yönetici ve üst yönetim kademesinde görev alan çalışanların bilgisi, stajyerin iş performansı (Lam ve Ching, 2007) ile maaş düzeyi gibi çalışma koşulları ve sosyal desteğinin (Chen vd., 2009) stajyerlerin memnuniyeti üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Stajlardan memnuniyetsizlik, yüksek öğrenci beklentilerinin bir sonucu olarak da ortaya çıkabilmektedir (Farmaki, 2018). Dickerson (2009), ağırlama endüstrisinde bulunan öğrencilerinin endüstride çalışmaktan genel olarak yüksek beklentilere sahip oldukları ve gerçek memnuniyetlerinin başlangıçtaki beklentilere karşılık gelmediğini ileri sürmüştür. Bu bağlamda, öğrenci beklentilerinin nasıl oluştuğunu anlamak önemlidir.

Lisanımıza eğitim sözcüğüne eşdeğer olarak Education kelimesi Latin kökenli olup ‘educare’ ve ‘educere’ kelimelerine denk olarak adlandırılmaktadır. Educare kelimesi, öğrencileri hususi bir beceri katmak adına eğitme anlamı taşımaktadır. Buradan yola

çıkarak yukarıdaki açıklamalar öğrencileri halihazırda bulunan sisteme kanalize etmek için uygulanan bir süreçtir. Mesleki eğitim; henüz kalifiye olmamış veya yarı uzman işgücünü, uzmanlık ihtiva eden ve hususi özellikteki misyonlara hazırlamak nedeniyle girişilen fiillerin tamamıdır. Turizm ve gastronomi mesleki eğitimi ise; turizm ve gastronomi özelinde kalifiye veya kalifiye olmayan kişileri, ağırlama endüstrisine hazırlamak, sektörün beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayacak gereli donanım ve yeteneği ile zenginleştirerek ağırlama sektörüne hazırlamaktır. Buna ek olarak ağırlama mesleki eğitimi, teorik ve pratik eğitimden etik kurallar ve işin ana kurallarına kadar içerisinde barındıran farklı disiplinlerin verildiği bir eğitimdir (Sürme, 2015).

Eğitimin ve özellikle de mesleki eğitimin esas gayesi, kişilerin veya ağırlama endütrisinde ilerlemek isteyen sektör adaylarının bilgi ve kapasitelerinin en üst seviyeye çıkarılması, kendilerinin bulundukları çevreye kamil bir birey olarak eklenmesidir. Ağırlama sektörü de bir hizmet sektörü olduğu düşünüldüğünde, geriye kalan meslekler gibi özellik ve niteliklerinin elverişli bir ders programı çerçevesinde öğretilmesi ve ağırlama eğitiminin genel eğitim içerisinde ele alınması çok büyük önem arz etmektedir (Olcay, 2008:384). Bu durumda gastronomi ve mutfak sanatlarının amacı; yiyecek ve içecek sektörüne mutfak şefi ve yönetici olmaya aday, ulusal ve uluslararası mutfaklardan örnekler sunabilecek şef aşçılar eğitmenin yanında, konaklama ve yiyecek-içecek sektörlerinde eksikliği hissedilen, nitelikli ve eğitimli eleman sayısının artmasına katkı sağlamaktır.

2.3 Meslek Olarak Aşçılık

Aşçılık mesleği, yiyecek ve içecek sektöründe hayati bir rol oynar. İnsanların beslenme ihtiyaçlarını karşılamak ve lezzetli yemekler sunmak, aşçıların temel görevlerindendir. Ayrıca, aşçılık kültürel mirasın korunmasına, yerel lezzetlerin

tanıtılmasına ve gastronomik turizmin gelişmesine de katkı sağlar. Aşçılık, yaratıcılık, disiplin, hızlı düşünme yeteneği ve ekip çalışması gibi bir dizi beceriyi gerektirir (Albors-Garrigos vd., 2013; Haddaji vd., 2017; Ko, 2012; Robinson ve Beesley, 2010).

Aşçılık mesleği için gerekli olan beceriler, hem pratik hem de teorik olarak kazanılmalıdır. Literatürde, mesleki eğitimin ve uygulamalı stajların aşçılık becerilerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir. Aşçılık eğitimi, temel pişirme tekniklerini öğretirken aynı zamanda hijyen, gıda güvenliği, mutfak yönetimi ve menü planlaması gibi konuları da kapsar. Aşçılık eğitimi, öğrencilere mesleki kimlik geliştirme, sektöre uyum sağlama ve kariyerlerini ilerletme fırsatı sunar (Daylar, 2015).

Aşçılık mesleği, geniş bir kariyer yelpazesine sahiptir. Aşçılar, restoranlar, oteller, kruvaziyer gemileri, tatil köyleri, catering şirketleri ve yemek eğitim kurumları gibi çeşitli sektörlerde istihdam edilebilirler. Literatürde, aşçılık mesleğindeki kariyer olanaklarının arttığı ve bu sektördeki iş imkanlarının çeşitlendiği belirtilmektedir (Batat vd., 2020; Castillo-Manzano vd., 2022; Dennett vd., 2014).

Aşçılık sektöründeki teknolojik gelişmeler, mutfak ekipmanlarının yenilenmesi, otomasyon sistemlerinin kullanımı ve dijitalleşme trendleri gibi konuların üzerinde durulmaktadır. Bu gelişmeler, aşçıların çalışma yöntemlerini etkilemekte ve iş süreçlerini daha verimli hale getirmektedir. Örneğin, gelişmiş pişirme ekipmanları ve programlanabilir fırınlar, aşçıların zaman yönetimini iyileştirirken, dijitalleşme sayesinde menü planlaması ve stok takibi gibi işler daha kolay hale gelmektedir (Fuste-Forne vd., 2021).

Aşçılık mesleği uygulamalı bir meslek olup her ne kadar eğitim alınmış olsada, mesleğin doğası gereği pratiğin alınması aşçılıkta elzemdir. Bunu yaparken iyi yerlerde eğitimin alınması, başarılı şeflerin rol model olarak alınması aşçılık mesleğinin sürdürülebilir başarı yakalanmasında çok önemli rol oynamaktadır. Gerek uluslararası gerekse ulusal anlamda eğitim kurumlarının gastronomi ve mutfak sanatları programlarında eğitim hizmeti sunan mercilerin gün geçtikçe artış göstermesi aşçılık mesleğinin değerini en üst seviyeye çıkarmakta, gastronomi özelinde yapılan gerek ampirik gerekse nitel araştırmaların sayısının da artış göstermesi aşçılık mesleğine ivme kazandırmaktadır (Birdir ve Kılıçhan, 2013: 616). Ayrıca, ağırlama girişim ve fiillerine dahil olan bireyler ulaşım, konaklama gibi hizmetlere ek olarak en önemli gereksinimlerden ve temel ihtiyaçlardan olan yeme içme olması ve konaklama kar marjlarının oda bölümünden sonra en fazla ekonomik katkı sağlayan bölüm olarak yiyecek içecek bölümünden kazanması gastronomi ve aşçılığın ne denli önemli olduğunu açıkça göstermektedir (Yılmaz ve Çemrek, 2019).

Birey aşçı olabilmek için çeşitli özellikler barındırmalıdır. Aşçı olmak isteyen kişilerin ilk olarak yiyecek-içecek ile alakalı gerekli bilgi ve birikim taşımalı ve bu gibi konulara ilgili olmalıdırlar. Ayrıca, fiziken güçlü durumda ve sağlıklı olmalı, damak tadı ve koku duyuları üst düzeyde olmalı, el lezzetine vakıf, hijyenik ve sorumluluk taşıyabilecek kişiler mesleğe girebilmektedir. Bu niteliklere elinde barındıran kişiler, bir işi planlama ve uygulama kapasitesini ellerinde bulundurmalı, girişken, inovatif ve değişik lezzetler yaratma konusunda etkin olabilmelidir. Yiyece-içecek yönetimi konusunda planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve denetim konusunda yani yönetim fonksiyonlarını en iyi şekilde yönetebilmelidir (Yılmaz ve Çemrek, 2019).

2.4 Ağırlama Sektörü ve Stajlar

Konaklama sektöründe müşterilerin istek ve ihtiyaçlarına en iyi şekilde cevap vermek ve müşterileri memnun edecek kaliteli hizmetler sunmanın kısa yolu, yüksek vasıflı ve yetenekli işgücünün istihdam edilmesinden geçmektedir (Farmaki, 2018; Seyitoğlu, 2019). Burada dikkat çeken bir husus, ağırlama işletmeleri açısından "yetenek" terimi, daha kaliteli hizmet sunmak için destekleyici bir araç olarak düşünülmelidir (Scott ve Revis, 2008). İletişim becerileri, başkalarıyla çalışabilme, organizasyonel beceriler gibi yetenekler ve problem çözme, yüksek eğitimin üzerinde durduğu mutlak özellikler olarak kabul edilmektedir (Wang, Kitterlin-Lynch, ve Williams, 2018). Buna ek olarak, stajlar mesleki eğitim hayatları boyunca öğrencilerin gastronomi alanında yetenek ve becerilerini artırabilme adına almış oldukları ve zorunlu pratik eğitimlerdir (Seyitoğlu, 2019).

Günümüzde stajlar, özellikle gastronomi öğrencilerinin mesleki hayatlarına şekil veren en önemli aşamalardan biri olarak karşımıza çıkmıştır. Buna ek olarak stajlar, öğrencilere pratik eğitimler tahsis etme şansı ve sektöre yönelmek isteyen ve sektörde iş arayan öğrenciler için çok önem arz etmektedir (Benavides, Dicke, ve Holt, 2013). Coco'nun (2000) değindiği gibi, stajın amacı "sınıftan iş ortamına planlı bir geçiş sağlamaktır". Kısaca stajın okul ile sektör arasında gerekli iş deneyimini ve gerekli becerileri geliştirmek adına oluşturulan bir köprü olarak nitelemek mümkündür (Collins, 2002; Seyitoğlu, 2019).

Buna ek olarak stajlar öğrencilere ilgili alanda deneyim ve tecrübe kazandırmaktadır. Stajlar ayrıca teorik derslerin yanında öğrencilere sektörel tecrübe ve vasıfları profesyonel işyeri ortamında kazandırmaya yardımcı olmaktadır (Bogdana, Mihaela

ve Anca-lona, 2012). Bazı bireyler gerek yetenek gerekse sektörel eğitimleri ebeveynleri tarafından sağlanırken bazıları eğitim kurumlarından eğitim ihtiyaçlarını gidermektedirler (Mintah, 2014). Buna ek olarak, ağırlama sektörü eğitimli, vasıflı ve kalifiye işgücü aramakta ve sektörün kalbinden gelen bireylere öncelik vermektedir (Seyitoğlu, 2019). Jenkins'e (2001) göre okullardan mezun olan öğrencilerin %70'i kendilerini on yıl içerisinde genel müdür veya müdür yardımcısı olmayı hayal etmektedir. Buna ek olarak, öğrencilerin %65'i beş yıl içerisinde kendilerini departman müdürü olarak düşünmektedir.

Staj deneyimleri akademik eğitim için giderek daha önemli hale gelmekte ve öğrencilerin sektörle bağlantılarının kurulmasında etkin rol oynamaktadır. Buradan, stajlar, öğrencilerin teorik bilgilerini uygulamaya dönüştüren ve bağlamsallaştıran bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Lam ve Ching, 2007; Stansbie, Nash ve Chang, 2016). Bu tür deneyimler öğrencilerin normal sınıf ortamında sahip olamadağı beceri ve bilgileri, staj vasıtasıyla öğrencilere profesyonel ortamlarda iş edinmelerini ve bilgi ve becerilerini artırmayı amaçlamaktadır (Swanson ve Tomkovick, 2012). Buna ek olarak, staj öğrencileri staj tecrübesiyle birlikte kişisel yeteneklerini, kişisel iletişim, problem çözme ve etkin düşünme yeteneklerini geliştirme imkanları bulunmaktadır (Seyitoğlu, 2019). To, Martin ve Yu (2015) yaptıkları çalışmada ağırlama sektöründe bulunan işletmeler çalışanlarına eğitim ve gelişim programları tahsis etme sorumlulukları bulunduğunu ve bu eğitimler çalışanların yetenek ve verimliliklerini artırdığını bildirilmiştir. Ayrıca, stajın yukarıda sayılan avantajlarına ek olarak, sürecin beraberinde getirdiği öğrenciler aracılığıyla sektöre yenilikçi ve yaratıcı fikirler sunma imkanı vardır. Ayrıca, stajyerlerin öğrenmeye istekli olmaları, çalışan devir hızını düşürebilmekte ve bu da işletmeler için karlı olabilmektedir (Lee ve Chao, 2013).

2.5 Staj Memnuniyeti ve Öğrencilerin Kariyerlerine Olası Etkileri

Alanyazına bakıldığında ağırlama endüstrisinde stajın önemi çok fazla ilgi görmüştür. Spesifik olarak, araştırmacılar stajın stajyerin öz güvenini artırdığı (Ko, 2008), işgücü piyasa değerini artırdığı (Kim ve Park, 2013), mesleğe uyum ve aşinalık geliştirmede önemli olduğu (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000), bilgi mübadelesi gerçekleştiği (Ruhanen, Breakey ve Robinson, 2012) ve mezun beklentilerinin yönetimini güçlendirmekte etkin rol oynadığı (Chen ve Shen, 2012) görülmüştür. Stajın yukarıda sunmuş olduğu avantajların yanında, alanyazında stajyerlerin staj sırasında karşılaştıkları zorluklar da yer almıştır. Özellikle, idari konular, stajyerlerin okulları tarafından yapılan yerinde ziyaretler, maaş ve yetersiz maddi destek, endüstri desteği, staj sırasında mentorluk eksikliği, devamsızlık ve teşvikler stajyerlerin başarısını engelleyen faktörler olarak bildirilmiştir (Farmaki, 2018; Yiu ve Law, 2012). Aynı şekilde, roller ve rollere ilişkin olarak öğrenci ve endüstri beklentileri arasındaki tutarsızlıklar, ilgili tarafların sorumlulukları, stajyerlerin yetenekleri, ödülleri ve öğrencilerin mesleki gelişimi kilit noktalar olarak vurgulanmış ve stajyerlerin staj deneyimlerini olumsuz etkileyen faktörler olarak literatürde yer almıştır (Zopiatis ve Constanti, 2007). Başarılı bir staj deneyiminin sırrı, stajyerin staj tecrübesini almadan önceki beklentisi ve staj eğitimi aldıktan sonraki deneyim ve tecrübesinin beklentilerini aştıktan sonraki memnuniyetidir (Farmaki, 2018). Bu bağlamda, stajların etkililiğinin değerlendirilmesinde stajların öğrenci memnuniyeti üzerinde önemli bir belirleyici olarak ortaya çıkmıştır. Genel olarak, öğrenci memnuniyeti, stajyerlerin beklentileri ile staj deneyimlerine ilişkin algıları arasındaki dengeden kaynaklanmaktadır (Farmaki, 2018). Beklentiler, öğrencilerin staj deneyiminden önce ne algıladıklarını, algılar ise staj sonrasında öğrencilerin nasıl hissettiklerini ifade eder. Aralarındaki boşluk ise kişinin tatmin düzeyini gösterir (Lam ve Ching, 2007).

Öğrenci memnuniyeti araştırmaları staj programıyla ilgili sorunları tespit etmiş ve/veya staj tasarımı ve uygulamasında iyileştirmelere yol açabilme hakkında sektöre ışık tutmuştur. Buna ek olarak stajlarla alakalı öğrenci memnuniyetinin deneyimlerine adanmış ağırlama sektörüne yönelik çalışmalar havuzu mevcuttur. Geçmiş çalışmalar, stajların öğrenci memnuniyeti üzerinde etkili olan yönleri ve boyutları hakkında bilgilendirici derlemeler icra etmişlerdir. Örneğin, uzun vadeli staj programları (Lee, Lu, Jiao ve Yeh, 2006), sektör öncesi deneyimler (Lee, Chen, Hung ve Chen, 2011), otonomi (özerklik), örgütsel destek, takım ruhu ve görev katılımının olumlu öğrenci algıları üzerine etki ettiği görülmüştür (Lam ve Ching, 2007). Yukarıdaki faktörlerin stajyerlerin staj deneyimi memnuniyetini artırdığı görülmüştür (Farmaki, 2018). Ayrıca, yönetici ve üst yönetim kademesinde görev alan çalışanların bilgisi, stajyerin iş performansı (Lam ve Ching, 2007) ile maaş düzeyi gibi çalışma koşulları ve sosyal desteğinin (Chen vd., 2009) stajyerlerin memnuniyeti üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Stajlardan memnuniyetsizlik, yüksek öğrenci beklentilerinin bir sonucu olarak da ortaya çıkabilmektedir (Farmaki, 2018). Dickerson (2009), ağırlama endüstrisinde bulunan öğrencilerinin endüstride çalışmaktan genel olarak yüksek beklentilere sahip oldukları ve gerçek memnuniyetlerinin başlangıçtaki beklentilere karşılık gelmediğini ileri sürmüştür. Bu bağlamda, öğrenci beklentilerinin nasıl oluştuğunu anlamak önemlidir. Öğrenci beklentilerinin büyük ölçüde staj öncesi edinilen ve çeşitli faktörlerden etkilenen algılar tarafından şekillendirildiği ve akademik teori oluşturma, bilgi kaynakları, geçmiş endüstri deneyimi, üniversitede verilen eğitim düzeyi ve öğrencinin çalışmaya hazır olma derecesi içeren faktörler etkilemektedir (Jiang ve Tribe, 2009; Farmaki, 2018).

Gastronomi ve mutfak sanatları bir disiplin olarak günümüze gelmiş ve bilgi, birikim, gıda bilimi, beslenme bilgisi ve pişirme metodları gerektirmektedir (Seyitoğlu, 2019). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi genellikle turizm eğitimi ile ilişkilendirilmiş ayrıca geniş anlamda tarih ve yemek kültürü içermektedir (Santich, 2004). Bu nedenle gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin yiyecek içecek sektörünü nasıl algıladıkları, mezuniyet sonrası gelecek kariyer planları açısından büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde, nitelikli mezunların farklı sektörlere yönelmesi, yiyecek içecek sektörünü ve paydaşları olumsuz yönde etkileyebilecektir (Solmaz ve Erdoğan, 2013; Seyitoğlu, 2019; Farmaki, 2018). Staj, öğrencilere pratik ve istihdam edilebilir becerilerin yanı sıra uygun işyerinde çalışma imkanı ve iş edinmeleri için benzersiz fırsatlar sağladığı için yüksek öğretim kurumlarında öncelik ve önem kazanmıştır (Mensah, Appietu ve Asimah, 2020; Ramaprasad vd., 2021; Trinidad, 2020; Wang, 2021). Bu nedenle stajların dünya çapında okullardaki müfredatların merkezinde yer alması şaşırtıcı değildir (Stansbie ve Nash, 2016). Stajlar, öğrencilerin ağırlama endüstrisi hakkında birincil kaynaktan bilgi edinmelerini, sosyal ve iletişim becerilerini geliştirmelerini, mesleki gelişimlerini, özgüvenlerini geliştirmelerini ve bunların yanı sıra pratik yoldan okuldan elde ettikleri teorik bilgiyle harmanlayarak gelimişimlerini sağlamaktadırlar (Chen, Shen ve Gosling, 2018; Hussien ve La Lopa, 2018; Pusiran, 2020; Kukreti ve Dani, 2021; Belhassen, Caton ve Vahaba, 2020; Vo vd., 2021; Qu, Leung, Huang ve He, 2021). Yukarıda bahsedilen avantajlara rağmen akademik çalışmalar halen öğrencilerin staj deneyimlerinden hoşnutsuz olduğu hatta mezun oldukları ağırlama sektöründe devam etmeyecekleri ve farklı sektörlere yöneleceklerinin altını çizmştir (Farmaki, 2018; Seyitoğlu, 2019; Mensah, Appietu ve Asimah, 2020; Robinson, Ruhanen ve Breakey, 2016). Öğrenciler arasında ağırlama sektörüne karşın kariyerlerine karşı artan bu ilgisizlik, kısmen staj çalışma

ortamlarındaki olumsuz deneyimlere ve staj programlarının öğrencilere aradıkları deneyim ve faydaları sağlayamamasıyla ilişkilendirilmiştir (Leslie ve Richardson, 2000; Farmaki, 2018).

Alanyazına bakıldığında birçok çalışma ağırlama sektöründe stajlarını gerçekleştirmiş stajyerlerin memnuniyet algılarını anlayabilmek ve staj tecrübeleri üzerine çalışmalar yapmışlardır (Chen, Shen ve Gosling, 2018; Hussien ve La Lopa, 2018; Pusiran, 2020; Kukreti ve Dani, 2021; Belhassen, Caton ve Vahaba, 2020). Yukarıdaki çalışmalar ağırlama sektörü özelinde yüksek öğrenim alanında stajlarını deneyimleyen öğrenciler özelinde yapılmıştır. Fakat ilgili literatür gastronomi ve aşcılık alanında lise öğrencileri özelinde hiçbir çalışma henüz akademik alanyazın tarafından ilgi görmemiş ve hiçbir çalışma yapılmamıştır. Bu boşluktan yola çıkarak ilgili çalışma bu boşluğu doldurabilmek için çalışma KKTC' deki aşçılık, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi almış lise öğrencilerinin yapmış oldukları zorunlu staj deneyimlerini araştırmak ve stajyerlerin staj deneyimlerine ilişkin memnuniyet algılarının incelenmesini hedeflemiştir.

2.6 Ağırlama Sektöründe Staj Deneyimi

Lisanımıza eğitim sözcüğüne eşdeğer olarak Education kelimesi Latin kökenli olup 'educare' ve 'educere' kelimelerine denk olarak adlandırılmaktadır. Educare kelimesi, öğrencileri hususi bir beceri katmak adına eğitme anlamı taşımaktadır. Buradan yola çıkarak yukarıdaki açıklamalar öğrencileri halihazırda bulunan sisteme kanalize etmek için uygulanan bir süreçtir. Mesleki eğitim; henüz kalifiye olmamış veya yarı uzman işgücünü, uzmanlık ihtiva eden ve hususi özellikteki misyonlara hazırlamak nedeniyle girişilen fiillerin tamamıdır. Turizm ve gastronomi mesleki eğitimi ise; turizm ve gastronomi özelinde kalifiye veya kalifiye olmayan kişileri, ağırlama endüstrisine

hazırlamak, sektörün beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayacak gereli donanım ve yeteneği ile zenginleştirerek ağırlama sektörüne hazırlamaktır. Buna ek olarak ağırlama mesleki eğitimi, teorik ve pratik eğitimden etik kurallar ve işin ana kurallarına kadar içerisinde barındıran farklı disiplinlerin verildiği bir eğitimdir (Sürme, 2015).

Eğitimin ve özellikle de mesleki eğitimin esas gayesi, kişilerin veya ağırlama endütrisinde ilerlemek isteyen sektör adaylarının bilgi ve kapasitelerinin en üst seviyeye çıkarılması, kendilerinin bulundukları çevreye kamil bir birey olarak eklenmesidir. Ağırlama sektörü de bir hizmet sektörü olduğu düşünüldüğünde, geriye kalan meslekler gibi özellik ve niteliklerinin elverişli bir ders programı çerçevesinde öğretilmesi ve ağırlama eğitiminin genel eğitim içerisinde ele alınması çok büyük önem arz etmektedir (Olcay, 2008:384). Bu durumda gastronomi ve mutfak sanatlarının amacı; yiyecek ve içecek sektörüne mutfak şefi ve yönetici olmaya aday, ulusal ve uluslararası mutfaklardan örnekler sunabilecek şef aşçılar eğitmenin yanında, konaklama ve yiyecek-içecek sektörlerinde eksikliği hissedilen, nitelikli ve eğitimli eleman sayısının artmasına katkı sağlamaktır.

Aşçılık mesleği uygulamalı bir meslek olup her ne kadar eğitim alınmış olsada, mesleğin doğası gereği pratiğin alınması aşçılıkta elzemdir. Bunu yaparken iyi yerlerde eğitimin alınması, başarılı şeflerin rol model olarak alınması aşçılık mesleğinin sürdürülebilir başarı yakalanmasında çok önemli rol oynamaktadır. Gerek uluslararası gerekse ulusal anlamda eğitim kurumlarının gastronomi ve mutfak sanatları programlarında eğitim hizmeti sunan mercilerin gün geçtikçe artış göstermesi aşçılık mesleğinin değerini en üst seviyeye çıkarmakta, gastronomi özelinde yapılan gerek ampirik gerekse nitel araştırmaların sayısının da artış göstermesi aşçılık mesleğine ivme kazandırmaktadır (Birdir ve Kılıçhan, 2013: 616). Ayrıca, ağırlama

girişim ve fiillerine dahil olan bireyler ulaşım, konaklama gibi hizmetlere ek olarak en önemli gereksinimlerden ve temel ihtiyaçlardan olan yeme içme olması ve konaklama kar marjlarının oda bölümünden sonra en fazla ekonomik katkı sağlayan bölüm olarak yiyecek içecek bölümünden kazanması gastronomi ve aşçılığın ne denli önemli olduğunu açıkça göstermektedir (Yılmaz ve Çemrek, 2019).

Birey aşçı olabilmek için çeşitli özellikler barındırmalıdır. Aşçı olmak isteyen kişilerin ilk olarak yiyecek-içecek ile alakalı gerekli bilgi ve birikim taşımalı ve bu gibi konulara ilgili olmalıdırlar. Ayrıca, fiziken güçlü durumda ve sağlıklı olmalı, damak tadı ve koku duyuları üst düzeyde olmalı, el lezzetine vakıf, hijyenik ve sorumluluk taşıyabilecek kişiler mesleğe girebilmektedir. Bu niteliklere elinde barındıran kişiler, bir işi planlama ve uygulama kapasitesini ellerinde bulundurmalı, girişken, inovatif ve değişik lezzetler yaratma konusunda etkin olabilmelidir. Yiyece-içecek yönetimi konusunda planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve denetim konusunda yani yönetim fonksiyonlarını en iyi şekilde yönetebilmelidir (Yılmaz ve Çemrek, 2019).

Konaklama sektöründe müşterilerin istek ve ihtiyaçlarına en iyi şekilde cevap vermek ve müşterileri memnun edecek kaliteli hizmetler sunmanın kısa yolu, yüksek vasıflı ve yetenekli işgücünün istihdam edilmesinden geçmektedir (Farmaki, 2018; Seyitoğlu, 2019). Burada dikkat çeken bir husus, ağırlama işletmeleri açısından "yetenek" terimi, daha kaliteli hizmet sunmak için destekleyici bir araç olarak düşünülmelidir (Scott ve Revis, 2008). İletişim becerileri, başkalarıyla çalışabilme, organizasyonel beceriler gibi yetenekler ve problem çözme, yüksek eğitimin üzerinde durduğu mutlak özellikler olarak kabul edilmektedir (Wang, Kitterlin-Lynch, ve Williams, 2018). Buna ek olarak, stajlar mesleki eğitim hayatları boyunca öğrencilerin gastronomi alanında

yetenek ve becerilerini artırabilme adına almış oldukları ve zorunlu pratik eğitimlerdir (Seyitoğlu, 2019).

Günümüzde stajlar, özellikle gastronomi öğrencilerinin mesleki hayatlarına şekil veren en önemli aşamalardan biri olarak karşımıza çıkmıştır. Buna ek olarak stajlar, öğrencilere pratik eğitimler tahsis etme şansı ve sektöre yönelmek isteyen ve sektörde iş arayan öğrenciler için çok önem arz etmektedir (Benavides, Dicke, ve Holt, 2013). Coco'nun (2000) değindiği gibi, stajın amacı "sınıftan iş ortamına planlı bir geçiş sağlamaktır". Kısaca stajın okul ile sektör arasında gerekli iş deneyimini ve gerekli becerileri geliştirmek adına oluşturulan bir köprü olarak nitelemek mümkündür (Collins, 2002; Seyitoğlu, 2019).

Buna ek olarak stajlar öğrencilere ilgili alanda deneyim ve tecrübe kazandırmaktadır. Stajlar ayrıca teorik derslerin yanında öğrencilere sektörel tecrübe ve vasıfları profesyonel işyeri ortamında kazandırmaya yardımcı olmaktadır (Bogdana, Mihaela ve Anca-lona, 2012). Bazı bireyler gerek yetenek gerekse sektörel eğitimleri ebeveynleri tarafından sağlanırken bazıları eğitim kurumlarından eğitim ihtiyaçlarını gidermektedirler (Mintah, 2014). Buna ek olarak, ağırlama sektörü eğitimli, vasıflı ve kalifiye işgücü aramakta ve sektörün kalbinden gelen bireylere öncelik vermektedir (Seyitoğlu, 2019). Jenkins'e (2001) göre okullardan mezun olan öğrencilerin %70'I kendilerini on yıl içerisinde genel müdür veya müdür yardımcısı olmayı hayal etmektedir. Buna ek olarak, öğrencilerin %65'i beş yıl içerisinde kendilerini departman müdürü olarak düşünmektedir.

Staj deneyimleri akademik eğitim için giderek daha önemli hale gelmekte ve öğrencilerin sektörle bağlantılarının kurulmasında etkin rol oynamaktadır. Buradan,

stajlar, öğrencilerin teorik bilgilerini uygulamaya dönüştüren ve bağlamsallaştıran bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Lam ve Ching, 2007; Stansbie, Nash ve Chang, 2016). Bu tür deneyimler öğrencilerin normal sınıf ortamında sahip olamadağı beceri ve bilgileri, staj vasıtasıyla öğrencilere profesyonel ortamlarda iş edinmelerini ve bilgi ve becerilerini artırmayı amaçlamaktadır (Swanson ve Tomkovick, 2012). Buna ek olarak, staj öğrencileri staj tecrübesiyle birlikte kişisel yeteneklerini, kişisel iletişim, problem çözme ve etkin düşünme yeteneklerini geliştirme imkanları bulunmaktadır (Seyitoğlu, 2019). To, Martin ve Yu (2015) yaptıkları çalışmada ağırlama sektöründe bulunan işletmeler çalışanlarına eğitim ve gelişim programları tahsis etme sorumlulukları bulunduğunu ve bu eğitimler çalışanların yetenek ve verimliliklerini artırdığını bildirilmiştir. Ayrıca, stajın yukarıda sayılan avantajlarına ek olarak, sürecin beraberinde getirdiği öğrenciler aracılığıyla sektöre yenilikçi ve yaratıcı fikirler sunma imkanı vardır. Ayrıca, stajyerlerin öğrenmeye istekli olmaları, çalışan devir hızını düşürebilmekte ve bu da işletmeler için karlı olabilmektedir (Lee ve Chao, 2013).

Alanyazına bakıldığında ağırlama endüstrisinde stajın önemi çok fazla ilgi görmüştür. Spesifik olarak, araştırmacılar stajın stajyerin öz güvenini artırdığı (Ko, 2008), işgücü piyasa değerini artırdığı (Kim ve Park, 2013), mesleğe uyum ve aşinalık geliştirmede önemli olduğu (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000), bilgi mübadelesi gerçekleştiği (Ruhanen, Breakey ve Robinson, 2012) ve mezun beklentilerinin yönetimini güçlendirmekte etkin rol oynadığı (Chen ve Shen, 2012) görülmüştür. Stajın yukarıda sunmuş olduğu avantajların yanında, alanyazında stajyerlerin staj sırasında karşılaştıkları zorluklar da yer almıştır. Özellikle, idari konular, stajyerlerin okulları tarafından yapılan yerinde ziyaretler, maaş ve yetersiz maddi destek, endüstri desteği, staj sırasında mentorluk eksikliği, devamsızlık ve teşvikler stajyerlerin başarısını

engelleyen faktörler olarak bildirilmiştir (Farmaki, 2018; Yiu ve Law, 2012). Aynı şekilde, roller ve rollere ilişkin olarak öğrenci ve endüstri beklentileri arasındaki tutarsızlıklar, ilgili tarafların sorumlulukları, stajyerlerin yetenekleri, ödülleri ve öğrencilerin mesleki gelişimi kilit noktalar olarak vurgulanmış ve stajyerlerin staj deneyimlerini olumsuz etkileyen faktörler olarak literatürde yer almıştır (Zopiatis ve Constanti, 2007). Başarılı bir staj deneyiminin sırrı, stajyerin staj tecrübesini almadan önceki beklentisi ve staj eğitimi aldıktan sonraki deneyim ve tecrübesinin beklentilerini aştıktan sonraki memnuniyetidir (Farmaki, 2018). Bu bağlamda, stajların etkililiğinin değerlendirilmesinde stajların öğrenci memnuniyeti üzerinde önemli bir belirleyici olarak ortaya çıkmıştır. Genel olarak, öğrenci memnuniyeti, stajyerlerin beklentileri ile staj deneyimlerine ilişkin algıları arasındaki dengeden kaynaklanmaktadır (Farmaki, 2018). Beklentiler, öğrencilerin staj deneyiminden önce ne algıladıklarını, algılar ise staj sonrasında öğrencilerin nasıl hissettiklerini ifade eder. Aralarındaki boşluk ise kişinin tatmin düzeyini gösterir (Lam ve Ching, 2007). Öğrenci memnuniyeti araştırmaları staj programıyla ilgili sorunları tespit etmiş ve/veya staj tasarımı ve uygulamasında iyileştirmelere yol açabilme hakkında sektöre ışık tutmuştur. Buna ek olarak stajlarla alakalı öğrenci memnuniyetinin deneyimlerine adanmış ağırlama sektörüne yönelik çalışmalar havuzu mevcuttur. Geçmiş çalışmalar, stajların öğrenci memnuniyeti üzerinde etkili olan yönleri ve boyutları hakkında bilgilendirici derlemeler icra etmişlerdir. Örneğin, uzun vadeli staj programları (Lee, Lu, Jiao ve Yeh, 2006), sektör öncesi deneyimler (Lee, Chen, Hung ve Chen, 2011), otonomi (özerklik), örgütsel destek, takım ruhu ve görev katılımının olumlu öğrenci algıları üzerine etki ettiği görülmüştür (Lam ve Ching, 2007). Yukarıdaki faktörlerin stajyerlerin staj deneyimi memnuniyetini artırdığı görülmüştür (Farmaki, 2018). Ayrıca, yönetici ve üst yönetim kademesinde görev alan çalışanların bilgisi, stajyerin

iş performansı (Lam ve Ching, 2007) ile maaş düzeyi gibi çalışma koşulları ve sosyal desteğinin (Chen vd., 2009) stajyerlerin memnuniyeti üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Stajlardan memnuniyetsizlik, yüksek öğrenci beklentilerinin bir sonucu olarak da ortaya çıkabilmektedir (Farmaki, 2018). Dickerson (2009), ağırlama endüstrisinde bulunan öğrencilerinin endüstride çalışmaktan genel olarak yüksek beklentilere sahip oldukları ve gerçek memnuniyetlerinin başlangıçtaki beklentilere karşılık gelmediğini ileri sürmüştür. Bu bağlamda, öğrenci beklentilerinin nasıl oluştuğunu anlamak önemlidir. Öğrenci beklentilerinin büyük ölçüde staj öncesi edinilen ve çeşitli faktörlerden etkilenen algılar tarafından şekillendirildiği ve akademik teori oluşturma, bilgi kaynakları, geçmiş endüstri deneyimi, üniversitede verilen eğitim düzeyi ve öğrencinin çalışmaya hazır olma derecesi içeren faktörler etkilemektedir (Jiang ve Tribe, 2009; Farmaki, 2018).

Gastronomi ve mutfak sanatları bir disiplin olarak günümüze gelmiş ve bilgi, birikim, gıda bilimi, beslenme bilgisi ve pişirme metodları gerektirmektedir (Seyitoğlu, 2019). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi genellikle turizm eğitimi ile ilişkilendirilmiş ayrıca geniş anlamda tarih ve yemek kültürü içermektedir (Santich, 2004). Bu nedenle gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin yiyecek içecek sektörünü nasıl algıladıkları, mezuniyet sonrası gelecek kariyer planları açısından büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde, nitelikli mezunların farklı sektörlere yönelmesi, yiyecek içecek sektörünü ve paydaşları olumsuz yönde etkileyebilecektir (Solmaz ve Erdoğan, 2013; Seyitoğlu, 2019; Farmaki, 2018). Staj, öğrencilere pratik ve istihdam edilebilir becerilerin yanı sıra uygun işyerinde çalışma imkanı ve iş edinmeleri için benzersiz fırsatlar sağladığı için yüksek öğretim kurumlarında öncelik ve önem kazanmıştır (Mensah, Appietu ve Asimah, 2020; Ramaprasad vd., 2021; Trinidad, 2020; Wang,

2021). Bu nedenle stajların dünya çapında okullardaki müfredatların merkezinde yer alması şaşırtıcı değildir (Stansbie ve Nash, 2016). Stajlar, öğrencilerin ağırlama endüstrisi hakkında birincil kaynaktan bilgi edinmelerini, sosyal ve iletişim becerilerini geliştirmelerini, mesleki gelişimlerini, özgüvenlerini geliştirmelerini ve bunların yanı sıra pratik yoldan okuldan elde ettikleri teorik bilgiyle harmanlayarak gelimişimlerini sağlamaktadırlar (Chen, Shen ve Gosling, 2018; Hussien ve La Lopa, 2018; Pusiran, 2020; Kukreti ve Dani, 2021; Belhassen, Caton ve Vahaba, 2020; Vo vd., 2021; Qu, Leung, Huang ve He, 2021). Yukarıda bahsedilen avantajlara rağmen akademik çalışmalar halen öğrencilerin staj deneyimlerinden hoşnutsuz olduğu hatta mezun oldukları ağırlama sektöründe devam etmeyecekleri ve farklı sektörlere yöneleceklerinin altını çizmştir (Farmaki, 2018; Seyitoğlu, 2019; Mensah, Appietu ve Asimah, 2020; Robinson, Ruhanen ve Breakey, 2016). Öğrenciler arasında ağırlama sektörüne karşın kariyerlerine karşı artan bu ilgisizlik, kısmen staj çalışma ortamlarındaki olumsuz deneyimlere ve staj programlarının öğrencilere aradıkları deneyim ve faydaları sağlayamamasıyla ilişkilendirilmiştir (Leslie ve Richardson, 2000; Farmaki, 2018).

Alanyazına bakıldığında birçok çalışma ağırlama sektöründe stajlarını gerçekleştirmiş stajyerlerin memnuniyet algılarını anlayabilmek ve staj tecrübeleri üzerine çalışmalar yapmışlardır (Chen, Shen ve Gosling, 2018; Hussien ve La Lopa, 2018; Pusiran, 2020; Kukreti ve Dani, 2021; Belhassen, Caton ve Vahaba, 2020). Yukarıdaki çalışmalar ağırlama sektörü özelinde yüksek öğrenim alanında stajlarını deneyimleyen öğrenciler özelinde yapılmıştır. Fakat ilgili literatür gastronomi ve aşcılık alanında lise öğrencileri özelinde hiçbir çalışma henüz akademik alanyazın tarafından ilgi görmemiş ve hiçbir çalışma yapılmamıştır. Bu boşluktan yola çıkarak ilgili çalışma bu

boşluğu doldurabilmek için çalışma KKTC' deki aşçılık, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi almış lise öğrencilerinin yapmış oldukları zorunlu staj deneyimlerini araştırmak ve stajyerlerin staj deneyimlerine ilişkin memnuniyet algılarının incelenmesini hedeflemiştir.

Bölüm 3

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Aşçılık mesleği uygulamalı bir meslek olup her ne kadar eğitim alınmış olsada, mesleğin doğası gereği pratiğin alınması aşçılıkta elzemdir. Bunu yaparken iyi yerlerde eğitimin alınması, başarılı şeflerin rol model olarak alınması aşçılık mesleğinin sürdürülebilir başarı yakalanmasında çok önemli rol oynamaktadır.

Buradan yola çıkarak, çalışma lise öğrencilerinin aşçılık ile alakalı sürdürdükleri staj deneyimlerinin incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışmada genel olarak öğrencilerin staj deneyimlerini anlamayı amaçlanmış ve ikinci amaç olarak staj deneyimlerinin olumlu ve olumsuz yönleri araştırılmıştır. Çalışma nitel araştırma metodlarından içerik analizini benimsemiş ve lise öğrencileriyle yüz yüze mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Yapılan mülakatlar Leximancer yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgular lise stajyer deneyimlerinin geliştirilmesinde eğitim kurumları ve ağırlama sektörüne ışık tutacağı düşünülmektedir.

3.2 Araştırmanın Yöntemi

Dinamik yapısı gereği ve değişen çalışma şartlarının da etkisiyle iş gören hayatında kaydadeğer bir alanı kapsayan kariyer, kişilerin gelecekle alakalı beklentileri konusunda önemli yere sahiptir. Bu öneme paralel olarak bu çalışmanın evrenini 2019-2020 eğitim ve öğretim yılında stajlarını gerçekleştiren toplamda 22 lise öğrencisi oluşturmaktadır.

3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini KKTC'de bulunan liselerde eğitimlerini gerçekleştiren ve stajlarını restoran ve otellerde gerçekleştiren lise öğrencileri oluşturmuştur. Çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle örneklem seçilmiştir. Leximancer yazılımını kullanmak için, gerekli mülakat sayısını sağlamak ve daha önceki ilgili çalışmaların örneklem büyüklüğünü eşleştirmek için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneğin, Logan vd. (2016) 14, Saydam vd. (2022), 7, ve Oktadiana vd. (2019) 11 kişiyle mülakat gerçekleştirmiş ve Leximancer paket programı kullanmışlardır. İlgili çalışma önceki çalışmaların mülakat sayılarını geride bırakarak toplamda 22 lise stajyerleriyle mülakat gerçekleştirmiş ve elde edilen sonuçlar Leximancer yazılımı aracılğıyla analiz edilmiştir.

3.4 Veri Toplama Süreci

Bu çalışmanın evrenini 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında Temmuz- Eylül aylarında stajlarını gerçekleştiren toplamda 22 lise öğrencisi oluşturmaktadır.

3.5 Araştırmanın Kısıtları

Araştırma kapsamında, KKTC'de bulunan liselerde öğrenim gören katılımcıların, veri derleme yaklaşımı olarak kalitatif mülakat tekniği kullanılarak sorulan sorulara cevaplar alınmıştır. Çalışmanın örneklemini sadece lise öğrencileri oluşturmuştur. Bu sebeplerden dolayı ilgili çalışmanın sonuçları genellenememektedir. Dolayısıyla, çalışmanın bulguları genellenebilir olabilmesi için daha geniş anlamda örneklemler çalışmaya dahil edilmesi önerilmektedir. Bu kısıt ise gelecekteki çalışmalar için öneri mahayitendedir.

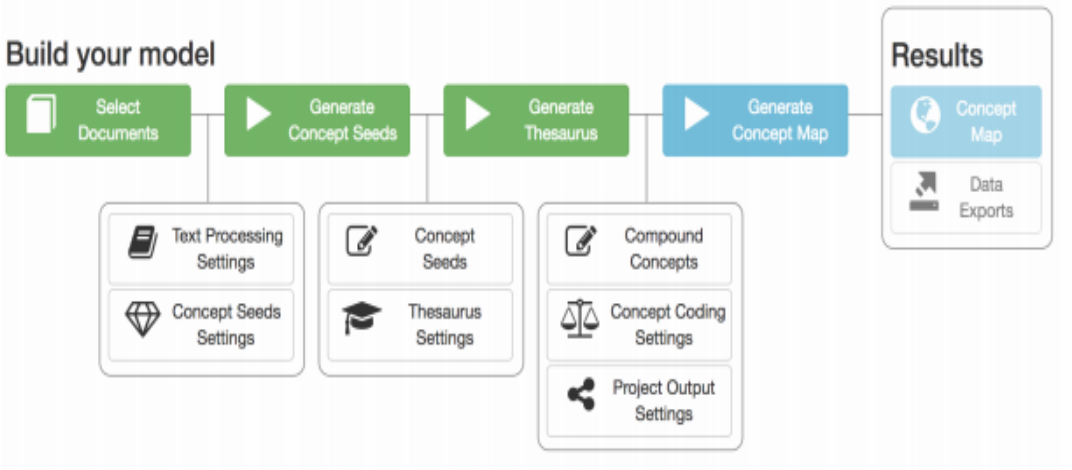
3.6 Veri Analizi

Gastronomi ve mutfak sanatları bir disiplin olarak günümüze gelmiş ve bilgi, birikim, gıda bilimi, beslenme bilgisi ve pişirme metodları gerektirmektedir (Seyitoğlu, 2019).

Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi genellikle turizm eğitimi ile ilişkilendirilmiş ayrıca geniş anlamda tarih ve yemek kültürü içermektedir (Santich, 2004). Bu nedenle gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin yiyecek içecek sektörünü nasıl algıladıkları, mezuniyet sonrası gelecek kariyer planları açısından büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde, nitelikli mezunların farklı sektörlere yönelmesi, yiyecek içecek sektörünü ve paydaşları olumsuz yönde etkileyebilecektir (Solmaz ve Erdoğan, 2013; Seyitoğlu, 2019; Farmaki, 2018).

Alanyazında bulunan çalışmaların çoğu çalışmalar ağırlama sektörü özelinde ve yüksek öğrenim seviyesinde stajlarını deneyimleyen öğrenciler özelindedir. Fakat ilgili literatür gastronomi ve aşcılık alanında ve lise öğrencileri özelinde herhangi bir çalışma henüz akademik alanyazın tarafından ilgi görmemiştir. Bu boşluktan yola çıkarak ilgili çalışmanın amacı KKTC' deki aşçılık, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi almış lise öğrencilerinin yapmış oldukları zorunlu staj deneyimlerini araştırmak ve stajyerlerin staj deneyimlerine ilişkin memnuniyet algılarının incelenmesini hedeflemiştir. Bu çalışmada, metinsel verileri doğal dilden anlamsal kalıplara dönüştüren Leximancer 4.5 yazılımı kullanarak öğrencilerin staj deneyimlerinin ana temalarını bulabilmek için otomatik niceliksel içerik analizi gerçekleştirmiştir (Wu vd., 2014). Leximancer 4.5 metinsel belgelerin içeriğini analiz eden ve çıktılarının sonuçlarını görsel olarak gösteren bir yazılım programıdır (Sulu vd., 2021; Araslı, Saydam ve Kılıç, 2020). Bu yazılım daha sonra metinler içinde yer alan ana kavramları grafiksel olarak temsil etmekte ve kavramların birbiriyle nasıl ilişkili olduğu hakkında bilgi sağlamaktadır (Araslı vd., 2021). Leximancer, metin madenciliği ve veri analizi alanında kullanılan bir yazılımdır. Bu yazılım, büyük miktardaki metin verilerini otomatik olarak analiz etmek ve anlamlı ilişkileri

keşfetmek için geliştirilmiştir. Leximancer'ın temel amacı, metinlerdeki kavramlar arasındaki ilişkileri, eğilimleri ve desenleri ortaya çıkarmaktır. Leximancer, metin verilerini görsel olarak analiz edebilmek için metin madenciliği, veri sıkıştırma ve yapay zeka tekniklerini kullanır. Bu yazılım, metinlerdeki anahtar kavramları tanır, bunları temsil eder ve ardından bu kavramlar arasındaki ilişkileri belirler. Böylece, kullanıcılar büyük metin koleksiyonlarından anlamlı bilgiler çıkarabilir ve veriye dayalı kararlar alabilir (Dambo vd., 2020).Leximancer, kullanıcıların manuel olarak metinleri incelemek yerine büyük miktardaki metin verilerini otomatik olarak analiz etmelerine olanak tanır. Bu sayede zaman ve çaba tasarrufu sağlar. Yazılım, metinlerdeki kavramlar arasındaki ilişkileri ve desenleri belirler. Bu sayede kullanıcılar, verilerdeki anlamlı ilişkileri ve eğilimleri keşfedebilir. Leximancer, metin verilerini görsel olarak sunar. İlişkileri, ağlar ve grafikler aracılığıyla kullanıcılar verileri daha iyi anlayabilir ve görsel bir bakış açısı elde edebilir. Yazılım, metinlerdeki önemli kavramları ve anahtar noktaları belirleyerek kullanıcılara anlamlı özetler sunar. Bu sayede metinleri hızlı bir şekilde anlamak ve önemli bilgilere odaklanmak kolaylaşır. Leximancer, akademik araştırmalarda, pazar analizinde, müşteri geri bildirimlerinin analizinde, anket verilerinin değerlendirilmesinde ve daha birçok alanda kullanılmaktadır. Veri odaklı kararlar almak ve metin verilerinden anlamlı bilgiler çıkarmak isteyen kullanıcılar için güçlü bir araçtır (Saydam, Öztüren ve Kılıç, 2022).



Şekil 1: Leximancer Yazılımı

Leximancer 4.5 yazılımı, algoritmaları kullanarak Bayesci istatistik teorisine dayanan nicel prosedürleri takip eder (Wu vd., 2014; Saydam, Arıcı ve Olorunsola, 2022). Algoritmalar üç ana birimi dikkate alır: kelimeler, kavramlar ve temalar. Leximancer 4.5 yazılımı, hem kavramsal hem de ilişkisel analizler gerçekleştirmek için nicel bir yaklaşım benimsemektedir. Leximancer yazılımı bu yoldan tümceler içerisinde tekrar eden kavramların varlığını grafiksel fotoğrafını çıkarmak için bu kavramların anlamsal olarak birbiriyle ilişkisini ölçmektedir (Arıcı, Altınay ve Arıcı, 2022; Arıcı ve Uysal, 2022; Öztüren, Olorunsola, Kılıç ve Osumeje, 2021). Leximancer 4.5 yazılımı, Şekil 1'de görüldüğü gibi dört ana süreçten oluşmaktadır. Bunlar, belgeyi seçme aşaması (Select the document), Konsept çekirdeklerini üretme (Generate concept Seeds), kelime haznesi oluşturma (Generate Thesasurus) ve Konsept haritası oluşturma (Generate concept Map) aşamasıdır. Son aşamada konsept haritasına (Concept Map) tıklayarak, yüklenen belgedeki konsept ve temalar bulunur (Şekil 1).

Bölüm 4

BULGULAR

4.1 Sonuç

Alanyazında bulunan çalışmaların çoğu çalışmalar ağırlama sektörü özelinde ve yüksek öğrenim seviyesinde stajlarını deneyimleyen öğrenciler özelindedir. Fakat ilgili literatür gastronomi ve aşcılık alanında ve lise öğrencileri özelinde herhangi bir çalışma henüz akademik alanyazın tarafından ilgi görmemiştir. Bu boşluktan yola çıkarak ilgili çalışmanın amacı KKTC' deki aşçılık, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi almış lise öğrencilerinin yapmış oldukları zorunlu staj deneyimlerini araştırmak ve stajyerlerin staj deneyimlerine ilişkin memnuniyet algılarının incelenmesini hedeflemiştir.

Aşçılık mesleği uygulamalı bir meslek olup her ne kadar eğitim alınmış olsada, mesleğin doğası gereği pratiğin alınması aşçılıkta elzemdir. Bunu yaparken iyi yerlerde eğitimin alınması, başarılı şeflerin rol model olarak alınması aşçılık mesleğinin sürdürülebilir başarı yakalanmasında çok önemli rol oynamaktadır.

Buradan yola çıkarak, çalışma lise öğrencilerinin aşçılık ile alakalı sürdürdükleri staj deneyimlerinin incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışmada genel olarak öğrencilerin staj deneyimlerini anlamayı amaçlanmış ve ikinci amaç olarak staj deneyimlerinin olumlu ve olumsuz yönleri araştırılmıştır. Çalışma nitel araştırma metodlarından içerik analizini benimsemiş ve lise öğrencileriyle yüz yüze mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Yapılan mülakatlar Leximancer yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizi, mülakat yöntemi kullanan çalışmalarda son zamanlarda etkin bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Bunun nedeni mülakattan elde edilen cevapların kodlama evresinin yorucu ve kodlama sürecinin objektif olması sonuçların sağlıklı elde edilmesini engellemektedir (Saydam, Öztüren ve Kılıç, 2022). Bu yüzden Leximancer yazılımı içerik analizi yapımında metin gövdesini yorumlamak için etkili bir yöntem olarak popülerlik kazanmıştır. Metinsel verileri işlemek için hem nitel hem de nicel analizler kullanılabilir (Zhang ve Cole, 2016). İçerik analizi bu nedenle yapılandırılmış veya yapılandırılmamış nitel yöntemlerle yapılabilir. Bunlar, sırasıyla, sözcükleri veya tümceciklerin sayılmasını ve gözlemlenebilir metin özelliklerinin ölçülmesini ya da ne yazıldığını anlamayı ve verilerden gizli anlamları tahmin etmeyi içerir (Krippendorff, 2012).

Bu çalışmada, metinsel verileri doğal dilden anlamsal kalıplara dönüştüren Leximancer 4.5 programı kullanarak öğrencilerle yapılan mülakatlar nicel içerik analiz yöntemi benimsenerek incelenmiştir. Leximancer 4.5 programı metinsel belgelerin içeriğini analizlerini gerçekleştiren ve çıkarılan bilgileri görsel olarak bir harita üzerinde gösteren bir yazılım programıdır (Saydam, Olorunsola, Dambo, Avcı ve Beyar, 2022). Bu yazılım daha sonra metinler içinde yer alan ana kavramları grafiksel olarak temsil eder ve kavramların birbiriyle nasıl ilişkili olduğu hakkında bilgi sağlamaktadır. Bağlantı derecesi, temaların birbirleri arasında olan ilişkiyi temsil etmektedir (Saydam, Öztüren ve Kılıç, 2022).

Tablo 1: Temalar ve Bağlantı Dereceleri

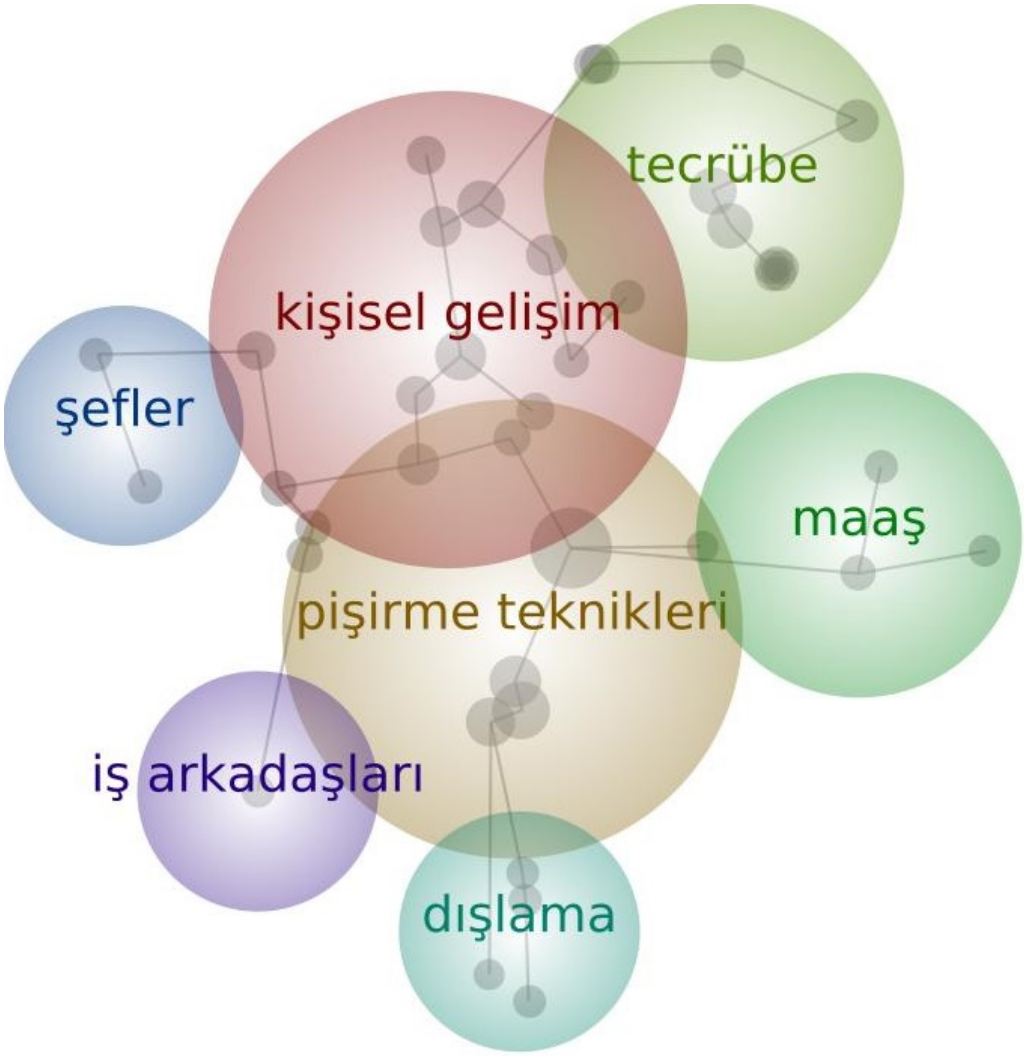
Ana temalar	Bağlantı derecesi
Kişisel gelişim	%80
Pişirme teknikleri	%71
Tecrübe	%70
Maaş	%53
Dışlama	%31
İş arkadaşları	%21
Şefler	%11

Bu çalışmada, nitel araştırma metodu benimsenmiş ve mülakat tekniği kullanılarak stajyerlerin deneyimleri Leximancer programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar lise öğrencilerinin staj deneyimi algısında yedi temanın bulunduğunu ortaya koymuştur (Şekil 3). Bu temalar sırasıyla; "kişisel gelişim" (%80), "pişirme teknikleri" (%71), "tecrübe" (%70), "maaş" (%53), "dışlama" (%31), "iş arkadaşları" (%21) ve "şefler" (%11) olarak ortaya çıkmıştır. Temaların önem sırası ve temalar arasındaki ilişkisi yüzdeliklerle tablo 1'de gösterilmiştir.

4.2 Öğrencilerin Staj Deneyimlerinin Genel Tanımı

Kişisel gelişim. Kişisel gelişim teması, diğer temalar baz alındığında, öğrencilerin en çok bahsettiği tema olarak bulunmuştur. Çalışanları öğrenme ve gelişim faaliyetlerine teşvik etmek için, birçok kuruluş, çalışanları teşvik etmek için insan kaynakları departmanları tarafından kullanılan stratejik bir geliştirme aracı olan kişisel gelişim planlarını uygulamaktadır (Eisele vd., 2013; Matos ve Machado, 2020; Lejeune, Mercuri, Beausaert ve Raemdonck, 2016). Ağırlama eğitimi verilen eğitim kurumlarında restoran ve otel gibi işletmelerinde icra edilen stajlar, eğitim ve

öğretimin önemli bir mozaiğini gerçekleştirmekte, öğrenciye mesleki açıdan kişisel gelişim ve kendine güven hususunda da katkı koymaktadır (Emir, Pelit ve Arslan, 2010).



Şekil 2: Konsept Haritası

Toplamda yirmi iki katılımcının yirmisi kişisel gelişim konusundan bahsetmişlerdir. Sosyalleşme, güven kazanma, zaman yönetimi gibi kişisel gelişimler, kültürel bilgi, dil becerilerinin geliştirilmesi ve iletişim becerilerinin geliştirilmesi de stajyerlerin mülakatlarında sıkca bahsettiği ana tema olarak belirlenmiştir (Şekil 2). Buna göre bir stajyer, "*Geçirmiş olduğum staj bana kişisel gelişimde özellikle sorumluluk bilinci,*

kendimi geliştirmede ve özgüvenimi geliştirtermede çok yardımcı oldu". Bir başka öğrenci, "*Staj fırsatı bana ne yapmam ve ne yapmamam gerektiğine dair çok şeyler kattı. Sektöre atılmadan önce staj imkanı bizlerin gelişimi için çok önemli*". Bir başka öğrenci ise, " *El becerilerimi nasıl geliştireceğimi, belirli durumlarda nasıl davranacağımı da öğrendim. Okul ve iş hayatı çok farklı. Staj gelişimimde çok büyük rol oynadı*".

Çalışmada bulunan ikinci en önemli tema pişirme teknikleri temasıydı. Staj, öğrencilerin okudukları bölümle alakalı bilgi ve birikimilerini en üst düzeye çıkarabilmek adına kısa vadede bir işletmenin bir veya birden fazla departmanında iş görerek, geçirdiği periyod olarak adlandırılmaktadır (Seyitoğlu, 2019). Staj, teorik meslek bilgisini elde bulunduran kişilerin, eğitim boyunca elde ettikleri akademik donanımları reel hayatta kullanması olarak adandırılmaktadır (Nguyen, Goh ve Murillo, 2021). Buna ek olarak teorik bilgi ve pratik meziyetlerinin harmanlanması, ayrıca ilgi duyduğu dalda kalifiye bir birey olabilmek adına mesleki deneyime ulaşabilmek için staj dönemi, pek çok endüstri perspektifinden kariyerin önemli bir mihenk taşı olduğuna inanılmaktadır (Zopiatis, Papadopoulos ve Theofanous, 2021). Eğitim kurumlarının mutfak programlarında öğrencilere eğitim süresince temel mutfak teknikleri gibi yemek pişirme sanatı gerektiren birçok sayıda teorik/uygulamalı dersler tahsis edilmektedir. Bu çerçevede gastronomi eğitiminde üzerinde durulması gereken ayrıntı, pratik ve teorik eğitimin karma şekilde öğrencilere aktarılmasıdır. Verimli bir eğitim tekniği ve uygulamalı eğitim yaklaşımı olan staj, gastronomi öğenimi gören öğrencilere gelecekte yapacakları işler hakkında birincil kaynaktan ve sektörden deneyim kazanma imkanı sunmaktadır (Akın, 2018). Bu çalışmada katılımcıların on sekizi pişirme teknikleri hakkında görüş bildirerek stajın kendilerine

teorik bilginin yanında yeni metodlar ve pişirme tekniklerini öğrenme imkanı sunduğunun altını çizmişlerdir. Katılımcılardan bir tanesi şu şekilde görüşünü bildirmiştir.

"*Okulda işlediğimiz dersler teorikti. Staj imkanı bizlere dünyanın önde gelen mutfaklarının reçetelerini pişirme imkanı verdi. Şeflerden ayrıca kitaplarda bulamadığımız pişirme metodlarını öğrendik*". Diğer katılımcı, "*Staj deneyimim bana çok şey kattı. Sektörü yakından tanıma ve yeni pişirme teknikleri öğrenmenin yanında pratik yapma fırsatı yakaladım*". Diğer bir öğrenci, "Çalışma *ortamımdan memnun olmama rağmen stajım bana mesleki anlamda çok şey kattı. Şefim çok katı olmasına rağmen bana sürekli yeni şeyler öğretmeye açık ve istekliydi*".

Çalışamada bulunan en önemli ve tekrarlanan temalardan biride tecrübe temasıydı. Tecrübe temasıyla birlikte kullanılan konseptler genellikle bilgi, birikim, pratik, özgüven ve öğrenimdi. Stajın bilhassa mesleki açıdan eğitim alan bireylere tahsis ettiği pek çok faydadan söz edilmektedir. Bireylerin eğitim süreçlerince kurumlarda icra ettikleri staj deneyimleri, mesleki eğitimin önemli problemlerinden biri olan zaman aşımına uğramış bilgileri güncellemek amacıyla, kurumlardaki reel pratiklerin öğrenciler tarafından deneyimlenmesine şans vermektedir (Emir, Pelit ve Arslan, 2010). Stajlar deneyimi öğrencilere Pratik yapma şansı ve iş atmosferini soluma, kariyer ilerlemeleri için gerekli bilgileri edinme ve yeni metodları tecrübe etme gibi bazı faydalar da tahsis etmektedir (Seyitoğlu, 2019). Özdemir (2019)'a göre öğrencilerin mesleki stajı sektörde ya da meslekte tecrübe kazanmak niyetiyle yaptıklarını düşündüklerini ve karşılığında maaş aldıklarının altını çizmiştir. Yukarıdaki bilgilere paralel olarak katılımcılaın büyük çoğunluğu tecrübe temasının altını çizmiştir. Örneğin bir katılımcı, "*Öğrenmek ve yapmak istediğim şeyleri şeflerin*

ve iş arkadaşlarım sayesinde öğrendim. Bu nedenle, staj mesleki deneyim kazanmamda çok büyük rol oynadı". Diğer katılımcı, "*Stajım boyunca soğuk bölümünde çalışmak zorunda bırakıldım. Ortam çok gergin ve üstlerimiz çok baskıcıydı. Fakat ilgili bölümde üst düzey tecrübe kazandım diyebilirim*". Bir öğrenci, "*Kitaplarda gördüğümüz aşçılık gerçekle aynı değil. Stajda gereğinden çok fazla çalıştırıldık. Ben genellikle salata bölümünde görev aldım. Fakat şeflerim ve üstlerimden çok şey öğrendim. Stajım deneyim ve tecrübe kazanmam için çok önemliydi*".

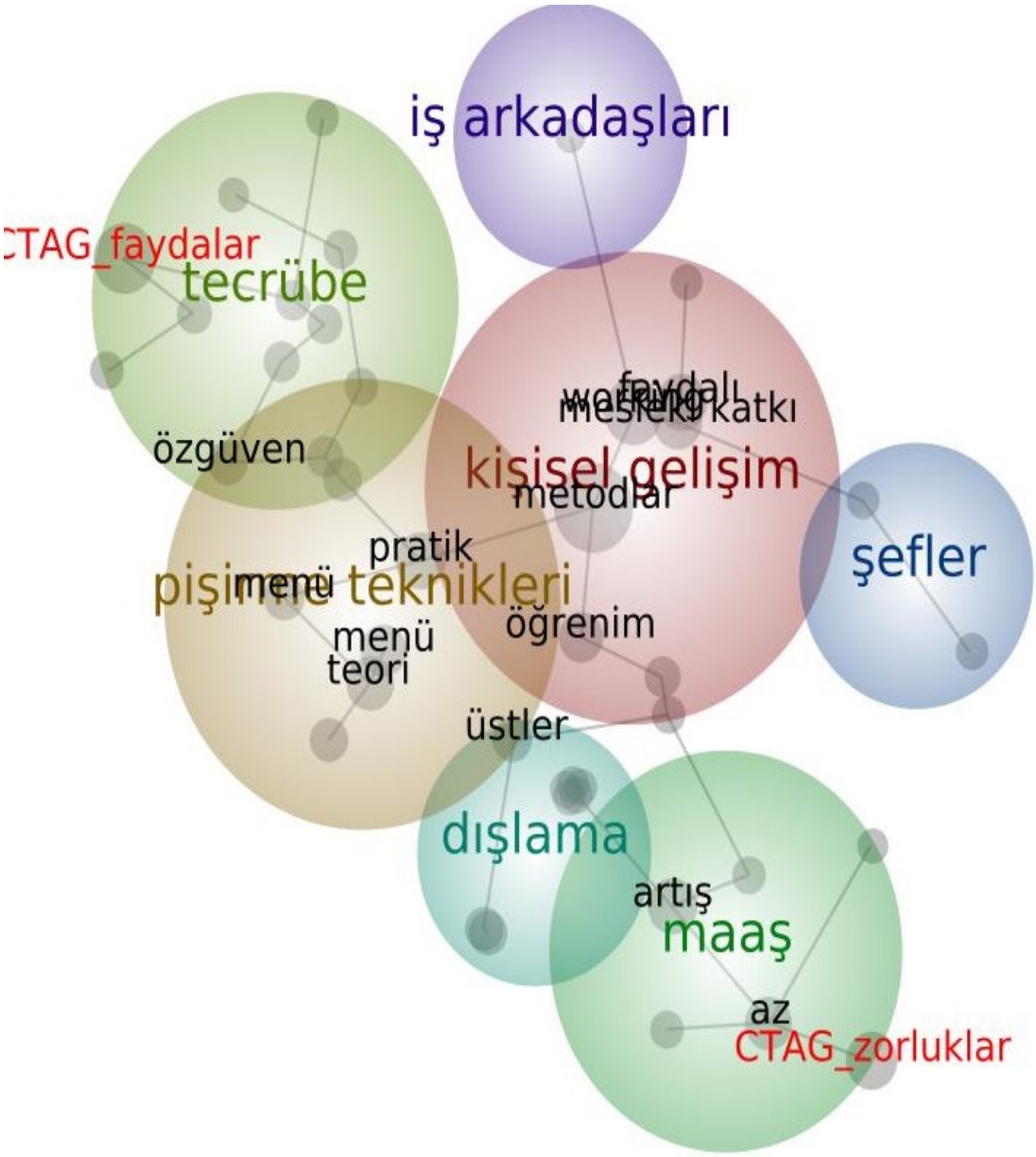
Maaş teması lise stajyerleri arasında en çok bahsedilen temalardan bir tanesiydi. Temayla ilgili hem olumlu hemde olumsuz görüşlerden bahsedilmiştir. Stajyerler, konaklama profesyonellerinin eğitim kurumlarının staj programlarına saygı duyduğuna veya akademik eğitim ile gerçek endüstri deneyimi arasında bir denge olduğuna inanmazlar (Kim ve Park, 2013). Ağırlama sektörü, iş arayanlara işten keyif alma, iş güvenliği, kariyer fırsatları, yüksek kazanç, makul iş yükü ve makul maaş gibi uygun kariyer faktörleri vizyonu sağlamalıdır. Bununla birlikte, turizm ve konaklama öğrencilerinin çoğu, endüstrinin aslında onlara önemli olarak algılanan bu tür arzu edilen faktörleri sağladığına inanmıyor gibi görünmektedir (Richardson, 2009). Bu faktörlerden bir tanesi ise maaş konusudur. Stajyer öğrencilerin lojman ve beklenen maaşı almaları, çalışma ortamı memnuniyetlerini olumlu olarak etkileyebilir (Cizrelioğulları ve Altun, 2019). Yukarıda bahsedilen literatüre dayanarak, bir stajyerin beklenen maaşının, ona kariyer seçimi ve hedefi için bir iç kılavuz veya dürtü sağladığı varsayılmaktadır. Maaş beklentisi yüksek olan birey, iş değerleriyle uyumlu olabilmek için daha yüksek sosyal statü ve daha iyi kariyer olanakları sunan Örneğin, Mok ve Finley (1986) 373 Hong Kong yemek servisi çalışanıyla anket dağıtmış ve

bunların yüzde 53'ünden fazlasının maaşlarını işlerinin en önemli yönü olarak gördüğünü bildirmiştir. Başka bir çalışmada, Mok vd. (1998), Çinli otel yöneticilerinin üstleri ve iş arkadaşlarıyla iyi çalışma ilişkileri sürdürmeyi ve iyi parasal ödüllere sahip olmayı en önemli iş değerlerinden ikisi olarak algıladıklarını bildirmiştir. Bu çalışmaların her ikisi de, daha yüksek ücretin, iş aramada katılımcılar için önemli bir itici güç olduğuna işaret etmektedir. Daha yüksek maaş, sağlanan algılanan kariyer beklentileri nedeniyle sektör taahhütlerini artırabilir ve bu işe kendini adayacaktır (Wani, Wong ve Kong, 2014). Stajın tam anlamıyla gayesine ulaşılmasını engelleyen uygun eğitim eksikliğinin yanı sıra, yazarlar endüstrinin sömürücü doğasının göstergesi olarak alınan düşük maaşı işaret etmiştir (Farmaki, 2018). Bildirildiği gibi, performans gösteren tam zamanlı çalışanlar stajyerlerle aynı görevleri icra ederken daha yüksek maaş alırlar ve bu stajyerlerin memnuniyetsizliğine neden olmaktadır (Chen vd., 2009). Katılımcıların maaş ile ilgili görüşleri şu şekildedir.

"*Bu emek yoğun bir sektör olduğu için, belki de en acı verici olanı bu kadar çalışmanın karşılığında maaşın çok düşük olması*". Diğer bir stajyer, "*Normal çalışanlardan daha fazla çalıştırılıyoruz. Tüm ayak işlerini ben yapıyorum. Aldığım maaş yaptığım işe göre hiç mantıklı ve tatmin edici değil*". Bir diğer stajyere göre, "*Aldığım maaş çok gülünç. Mutfakta tüm gün sosyal medyada gezinen çalışan benden 3-4 kat fazla maaş alıyor. Adalet nerede?*".

Son olarak, öğrencilerin staj deneyimlerinde en çok öne çıkan kelimelerden bir taneside dışlama olarak bulunmuştur. Örgütsel davranış alanyazına bakıldığında, dışlanma üzerine Ferris, Brown, Berry ve Lian (2008), örgütsel dışlanmayı (ostracism), bir çalışma ortamında diğer örgüt üyeleri tarafından dikkate alınmama ve ya gruba dahil edilmeme olarak nitelendirilmektedir. Kişiler sosyal veya çalışma

hayatında örgüt dışında direk veya dolaylı olarak bırakılabilir (Anasori, Bayighomog, De Vita ve Altınay; Han ve Hwang, 2021; Paşamehmetoğlu, Guzzo ve Guchait, 2022; Sharma ve Dhar, 2021; Singh ve Srivastava, 2021; Gürlek, 2021). Kişilerin yaşamında önemli bir bölümü kapsayan iş yeri de insanların yaşamlarında önemli yer tutmaktadır. Bu kapsamda farklılık gösteren yönetim perspektifi çalışanların farklı perspektifleri ile kuruma olan katkısı ve olumlu anlamda etkisi arttırılma yönündedir (Yarmacı ve Ayyıldız, 2020). Örgütsel dışlanma, kurumda çalışan personelin bilgi saklama ve düşünceleri dile getirme yani fikir, işten kaytarma ve işe geç gelme gibi eğilimler gibi önemli davranışları da pozitif yönde etkileyerek, engellemektedir (Wu, Wang ve Lu, 2018; Howard, Cogswell, ve Smith, 2020; Hsieh ve Karatepe, 2019). Dışlanma konusunda stajyerlerin bir tanesi görüşünü şöyle yansıtmıştır, "*Yemek saati geldiğinde arkadaşlarım (stajyerler) farklı vardiyalarda çalıştığından dolayı kalabalık salonda yemeği yalnız yiyorum*". Bir diğer çalışan ise, "*Eski çalışanlar kendi aralarında şakalaşıp konuşuyorlar. Ben kendimi kalabalıkta yalnız hissediyorum*". Diğer stajyer'e göre, "*Dışlandığımı düşünüyorum çünkü yöneticilerin çoğunun erkek olması nedeniyle erkek çalışanlarla erkek stajyerlerin arasındaki iletişimin iyi olduğunu gözlemledim. Bayan stajyerlerle iletişim kurmaya ihtiyaç duymazlar. Bu nedenden dolayı iletişimi sınırlı tutarlar*".



Şekil 3: Staj Deneyiminin Zorluk ve Faydalarla İlişkilendirilen Temalar

Çalışmada bulunan ve tekrar edilme oranı en yüksek olan temalar şefler ve iş arkadaşları olarak bulunmuştur. Bireylerin hayatında önemli önemli rol oynayan ve sosyal gereksinimlerinden biris olan iş arkadaşlığı, iş görenlerin iş yaşamları ve iş dışında bireylere anlam kazandıran ve mutluluk sebebi olan bir faktördür (Rai ve Agarwal, 2018; Zhuang vd., 2020; Yu, Wu, Liu ve Gong, 2021; Xiao, Mao, Quan ve Qing, 2020; Ömüriş, 2019; Hsu, Liu ve Tsaur, 2019; Rai ve Agarwal, 2018). Kişilerin hayatlarında geliştirdikleri arkadaşlıkların kalitesi aynı zamanda yaşam

memnuniyetinin temel parameterlerinin bir belirleyicici olarak karşımıza çıkmaktadır (Kanten, Pazarcık, Kanten ve Durmaz, 2020). İşyeri arkadaşlığı veya iş arkadaşları biçimsel veya biçimsel olmayan iletişim türleriyle aynı zamanda yatay ve dikey anlamda ilerletilen ilişkiler özelinde açık ve sosyal sistem olan kurumlara fayda sağlayan bir mekanizma rolüne bürünmektedir (Kanten, Pazarcık, Kanten ve Durmaz, 2020; Yan vd., 2021). İş yeri arkadaşlığı ve şefler hakkında stajyerlerin görüşleri şu şekildedir, "*Bu staj oteli arkadaşlarım olmasa çekilecek bir yer olmazdı. Her açığımı kapatan bir arkadaşım var. Çok şanslıyım*". Diğer stajyere göre, "*İş yerindeki arkadaşlarımla dayanışma halindeyiz çünkü otel çalışanları stajyerlere karşı cephe almış durumda. Biz bu hegamonyayı arkadaşlığımız sayesinde yıktık*".

Bölüm 5

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1 Tartışma

Gastronomi ve mutfak sanatları bir disiplin olarak günümüze gelmiş ve bilgi, birikim, gıda bilimi, beslenme bilgisi ve pişirme metodları gerektirmektedir (Seyitoğlu, 2019). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi genellikle turizm eğitimi ile ilişkilendirilmiş ayrıca geniş anlamda tarih ve yemek kültürü içermektedir (Santich, 2004). Bu nedenle gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin yiyecek içecek sektörünü nasıl algıladıkları, mezuniyet sonrası gelecek kariyer planları açısından büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde, nitelikli mezunların farklı sektörlere yönelmesi, yiyecek içecek sektörünü ve paydaşları olumsuz yönde etkileyebilecektir (Solmaz ve Erdoğan, 2013; Seyitoğlu, 2019; Farmaki, 2018). Staj, öğrencilere pratik ve istihdam edilebilir becerilerin yanı sıra uygun işyerinde çalışma imkanı ve iş edinmeleri için benzersiz fırsatlar sağladığı için yüksek öğretim kurumlarında öncelik ve önem kazanmıştır (Mensah, Appietu ve Asimah, 2020; Ramaprasad vd., 2021; Trinidad, 2020; Wang, 2021). Bu nedenle stajların dünya çapında okullardaki müfredatların merkezinde yer alması şaşırtıcı değildir (Stansbie ve Nash, 2016). Stajlar, öğrencilerin ağırlama endüstrisi hakkında birincil kaynaktan bilgi edinmelerini, sosyal ve iletişim becerilerini geliştirmelerini, mesleki gelişimlerini, özgüvenlerini geliştirmelerini ve bunların yanı sıra pratik yoldan okuldan elde ettikleri teorik bilgiyle harmanlayarak gelimişimlerini sağlamaktadırlar (Chen, Shen ve Gosling, 2018; Hussien ve La Lopa, 2018; Pusiran, 2020; Kukreti ve Dani, 2021; Belhassen, Caton ve Vahaba, 2020; Vo

vd., 2021; Qu, Leung, Huang ve He, 2021). Yukarıda bahsedilen avantajlara rağmen akademik çalışmalar halen öğrencilerin staj deneyimlerinden hoşnutsuz olduğu hatta mezun oldukları ağırlama sektöründe devam etmeyecekleri ve farklı sektörlere yöneleceklerinin altını çizmştir (Farmaki, 2018; Seyitoğlu, 2019; Mensah, Appietu ve Asimah, 2020; Robinson, Ruhanen ve Breakey, 2016). Öğrenciler arasında ağırlama sektörüne karşın kariyerlerine karşı artan bu ilgisizlik, kısmen staj çalışma ortamlarındaki olumsuz deneyimlere ve staj programlarının öğrencilere aradıkları deneyim ve faydaları sağlayamamasıyla ilişkilendirilmiştir (Leslie ve Richardson, 2000; Farmaki, 2018).

Yukarıdaki bilgilerden yola çıkarak staj eğitimi, öğrencilere sektörü ve iş hayatını yakından görme ve de ileride bu mesleği sürdürüp sürdürmeyeceği hususunda ışık tutmaktadır. Bu nedenle öğrencilerin staj deneyimine yönelik tutum ve tecrübeleri önem taşımaktadır (Olcay, Yıldırım ve Sürme, 2015). Bu kapsamda irdelenen bu çalışma ile lise düzeyinde gastronomi ve aşçılık eğitimi alan öğrencilerin staj deneyimlerine ait görüşleri belirlenmiştir. Her ne kadar öğrenci deneyimleri farklılık göstersede bu çeşit çalışmaların aşçılık ve gastronominin geleceği için önemli ve tekrarlanması gerektiği konusunda consensus bulunmaktadır (Farmaki, 2018). Bu çalışmadan elde edilen bulgular ile daha önce konu ile yapılan alanyazın bulguları karşılaştırılmıştır. Örneğin çalışmada toplamda yedi ana tema bulunmuştur. Alanyazında bulunan çalışmaların çoğu çalışmalar ağırlama sektörü özelinde ve yüksek öğrenim seviyesinde stajlarını deneyimleyen öğrenciler özelindedir. Fakat ilgili literatür gastronomi ve aşcılık alanında ve lise öğrencileri özelinde herhangi bir çalışma henüz akademik alanyazın tarafından ilgi görmemiştir. Bu boşluktan yola çıkarak ilgili çalışmanın amacı KKTC' deki aşçılık, gastronomi ve mutfak sanatları

eğitimi almış lise öğrencilerinin yapmış oldukları zorunlu staj deneyimlerini araştırmak ve stajyerlerin staj deneyimlerine ilişkin memnuniyet algılarının incelenmesini hedeflemiştir.

Aşçılık mesleği uygulamalı bir meslek olup her ne kadar eğitim alınmış olsada, mesleğin doğası gereği pratiğin alınması aşçılıkta elzemdir. Bunu yaparken iyi yerlerde eğitimin alınması, başarılı şeflerin rol model olarak alınması aşçılık mesleğinin sürdürülebilir başarı yakalanmasında çok önemli rol oynamaktadır.

Buradan yola çıkarak, çalışma lise öğrencilerinin aşçılık ile alakalı sürdürdükleri staj deneyimlerinin incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışmada genel olarak öğrencilerin staj deneyimlerini anlamayı amaçlanmış ve ikinci amaç olarak staj deneyimlerinin olumlu ve olumsuz yönleri araştırılmıştır. Çalışma nitel araştırma metodlarından içerik analizini benimsemiş ve lise öğrencileriyle yüz yüze mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Yapılan mülakatlar Leximancer yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizi, mülakat yöntemi kullanan çalışmalarda son zamanlarda etkin bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Bunun nedeni mülakattan elde edilen cevapların kodlama evresinin yorucu ve kodlama sürecinin objektif olması sonuçların sağlıklı elde edilmesini engellemektedir (Saydam, Öztüren ve Kılıç, 2022). Bu yüzden Leximancer yazılımı içerik analizi yapımında metin gövdesini yorumlamak için etkili bir yöntem olarak popülerlik kazanmıştır. Metinsel verileri işlemek için hem nitel hem de nicel analizler kullanılabilir (Zhang ve Cole, 2016). İçerik analizi bu nedenle yapılandırılmış veya yapılandırılmamış nitel yöntemlerle yapılabilir. Bunlar, sırasıyla, sözcükleri veya tümceciklerin sayılmasını ve gözlemlenebilir metin özelliklerinin ölçülmesini ya da ne yazıldığını anlamayı ve verilerden gizli anlamları tahmin etmeyi içerir (Krippendorff, 2012). Bu çalışmada, metinsel verileri doğal dilden anlamsal kalıplara dönüştüren

Leximancer 4.5 programı kullanarak öğrencilerle yapılan mülakatlar nicel içerik analiz yöntemi benimsenerek incelenmiştir. Leximancer 4.5 programı metinsel belgelerin içeriğini analizlerini gerçekleştiren ve çıkarılan bilgileri görsel olarak bir harita üzerinde gösteren bir yazılım programıdır (Saydam, Olorunsola, Dambo, Avcı ve Beyar, 2022). Bu yazılım daha sonra metinler içinde yer alan ana kavramları grafiksel olarak temsil eder ve kavramların birbiriyle nasıl ilişkili olduğu hakkında bilgi sağlamaktadır. Bağlantı derecesi, temaların birbirleri arasında olan ilişkiyi temsil etmektedir (Saydam, Öztüren ve Kılıç, 2022). Yukarıda tartışıldığı gibi ilgili çalışmada, nitel araştırma metodu benimsenmiş ve mülakat tekniği kullanılarak stajyerlerin deneyimleri Leximancer programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar lise öğrencilerinin staj deneyimi algısında yedi temanın bulunduğunu ortaya koymuştur (Şekil 3). Bu temalar sırasıyla; "kişisel gelişim", "pişirme teknikleri", "tecrübe", "maaş", "dışlama", "iş arkadaşları" ve "şefler" olarak ortaya çıkmıştır. Temaların önem sırası tablo 1'de gösterilmiştir. Alanyazına bakıldığında yukarıda tartışılan temalar diğer benzer çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Örneğin, kişisel gelişim teması stajyerler tarafından en çok üzerinde durulan tema olarak karşımıza çıkmıştır. Kişisel gelişim teması, diğer temalar baz alındığında, öğrencilerin en çok bahsettiği tema olarak bulunmuştur. Çalışanları öğrenme ve gelişim faaliyetlerine teşvik etmek için, birçok kuruluş, çalışanları teşvik etmek için insan kaynakları departmanları tarafından kullanılan stratejik bir geliştirme aracı olan kişisel gelişim planlarını uygulamaktadır (Eisele vd., 2013; Matos ve Machado, 2020; Lejeune, Mercuri, Beausaert ve Raemdonck, 2016). Ağırlama eğitimi verilen eğitim kurumlarında restoran ve otel gibi işletmelerinde icra edilen stajlar, eğitim ve öğretimin önemli bir mozaiğini gerçekleştirmekte, öğrenciye mesleki açıdan kişisel gelişim ve kendine güven hususunda da katkı koymaktadır (Emir, Pelit ve Arslan,

2010). Bu bilgilerle paralel olarak ilgili çalışmada kişisel gelişim konusu stajyerler tarafından olumlu anlamda bahsedilmiştir. Alanyazındaki çalışmalar ayrıca staj deneyiminin kişisel gelişimde büyük rol oynadığı konusunda mutabık kalmıştır (Yiu ve Law, 2012; Wang, Chiang, ve Lee, 2014; Zopiatis ve Constanti, 2012). Çalışmada bulunan ikinci en önemli tema pişirme teknikleri temasıydı. Staj, öğrencilerin okudukları bölümle alakalı bilgi ve birikimilerini en üst düzeye çıkarabilmek adına kısa vadede bir işletmenin bir veya birden fazla departmanında iş görerek, geçirdiği periyod olarak adlandırılmaktadır (Seyitoğlu, 2019). Staj, teorik meslek bilgisini elde bulunduran kişilerin, eğitim boyunca elde ettikleri akademik donanımları reel hayatta kullanması olarak adandırılmaktadır (Nguyen, Goh ve Murillo, 2021). Buna ek olarak teorik bilgi ve pratik meziyetlerinin harmanlanması, ayrıca ilgi duyduğu dalda kalifiye bir birey olabilmek adına mesleki deneyime ulaşabilmek için staj dönemi, pek çok endüstri perspektifinden kariyerin önemli bir mihenk taşı olduğuna inanılmaktadır (Zopiatis, Papadopoulos ve Theofanous, 2021). Bu bulgulara paralel olarak Seyitoğlu (2019) yaptığı çalışmasında gastronomi eğitimi alan öğrencilerle mülakat gerçekleştirmiş, staj deneyiminin pişirme tekniği ve yeni lezzetler öğrenme konusunda staj deneyiminin faydalarından bahsetmişlerdir.

Yukarıda bahsedildiği gibi çalışmada bulunan en önemli ve tekrarlanan temalardan biride tecrübe temasıydı. Tecrübe temasıyla birlikte kullanılan konseptler genellikle bilgi, birikim, pratik, özgüven ve öğrenimdi. Stajın bilhassa mesleki açıdan eğitim alan bireylere tahsis ettiği pek çok faydadan söz edilmektedir. Bireylerin eğitim süreçlerince kurumlarda icra ettikleri staj deneyimleri, mesleki eğitimin önemli problemlerinden biri olan zaman aşımına uğramış bilgileri güncellemek amacıyla, kurumlardaki reel pratiklerin öğrenciler tarafından deneyimlenmesine şans

vermektedir (Emir, Pelit ve Arslan, 2010). Stajlar deneyimi öğrencilere Pratik yapma şansı ve iş atmosferini soluma, kariyer ilerlemeleri için gerekli bilgileri edinme ve yeni metodları tecrübe etme gibi bazı faydalar da tahsis etmektedir (Seyitoğlu, 2019). Özdemir (2019)'a göre öğrencilerin mesleki stajı sektörde ya da meslekte tecrübe kazanmak niyetiyle yaptıklarını düşündüklerini ve karşılığında maaş aldıklarının altını çizmiştir. Yukarıdaki bilgilere paralel olarak katılımcılaın büyük çoğunluğu tecrübe temasının altını çizmiştir.

Maaş teması lise stajyerleri arasında en çok bahsedilen temalardan bir tanesiydi. Temayla ilgili hem olumlu hemde olumsuz görüşlerden bahsedilmiştir. Stajyerler, konaklama profesyonellerinin eğitim kurumlarının staj programlarına saygı duyduğuna veya akademik eğitim ile gerçek endüstri deneyimi arasında bir denge olduğuna inanmazlar (Kim ve Park, 2013). Ağırlama sektörü, iş arayanlara işten keyif alma, iş güvenliği, kariyer fırsatları, yüksek kazanç, makul iş yükü ve makul maaş gibi uygun kariyer faktörleri vizyonu sağlamalıdır. Bununla birlikte, turizm ve konaklama öğrencilerinin çoğu, endüstrinin aslında onlara önemli olarak algılanan bu tür arzu edilen faktörleri sağladığına inanmıyor gibi görünmektedir (Richardson, 2009). Bu faktörlerden bir tanesi ise maaş konusudur. Stajyer öğrencilerin lojman ve beklenen maaşı almaları, çalışma ortamı memnuniyetlerini olumlu olarak etkileyebilir (Cizrelioğulları ve Altun, 2019). Yukarıda bahsedilen literatüre dayanarak, bir stajyerin beklenen maaşının, ona kariyer seçimi ve hedefi için bir iç kılavuz veya dürtü sağladığı varsayılmaktadır. Maaş beklentisi yüksek olan birey, iş değerleriyle uyumlu olabilmek için daha yüksek sosyal statü ve daha iyi kariyer olanakları sunan Örneğin, Mok ve Finley (1986) 373 Hong Kong yemek servisi çalışanıyla anket dağıtmış ve bunların yüzde 53'ünden fazlasının maaşlarını işlerinin en önemli yönü olarak

gördüğünü bildirmiştir. Başka bir çalışmada, Mok vd. (1998), Çinli otel yöneticilerinin üstleri ve iş arkadaşlarıyla iyi çalışma ilişkileri sürdürmeyi ve iyi parasal ödüllere sahip olmayı en önemli iş değerlerinden ikisi olarak algıladıklarını bildirmiştir. Bu çalışmaların her ikisi de, daha yüksek ücretin, iş aramada katılımcılar için önemli bir itici güç olduğuna işaret etmektedir. Daha yüksek maaş, sağlanan algılanan kariyer beklentileri nedeniyle sektör taahhütlerini artırabilir ve bu işe kendini adayacaktır (Wani, Wong ve Kong, 2014). Stajın tam anlamıyla gayesine ulaşılmasını engelleyen uygun eğitim eksikliğinin yanı sıra, yazarlar endüstrinin sömürücü doğasının göstergesi olarak alınan düşük maaşı işaret etmiştir (Farmaki, 2018). Bildirildiği gibi, performans gösteren tam zamanlı çalışanlar stajyerlerle aynı görevleri icra ederken daha yüksek maaş alırlar ve bu stajyerlerin memnuniyetsizliğine neden olmaktadır (Chen vd., 2009).

Çalışmada bulunan ve tekrar edilme oranı en yüksek olan temalar şefler ve iş arkadaşları olarak bulunmuştur. Bireylerin hayatında önemli önemli rol oynayan ve sosyal gereksinimlerinden biris olan iş arkadaşlığı, iş görenlerin iş yaşamları ve iş dışında bireylere anlam kazandıran ve mutluluk sebebi olan bir faktördür (Rai ve Agarwal, 2018; Zhuang vd., 2020; Yu, Wu, Liu ve Gong, 2021; Xiao, Mao, Quan ve Qing, 2020; Ömüriş, 2019; Hsu, Liu ve Tsaur, 2019; Rai ve Agarwal, 2018). Kişilerin hayatlarında geliştirdikleri arkadaşlıkların kalitesi aynı zamanda yaşam memnuniyetinin temel parameterlerinin bir belirleyicici olarak karşımıza çıkmaktadır (Kanten, Pazarcık, Kanten ve Durmaz, 2020). İşyeri arkadaşlığı veya iş arkadaşları biçimsel veya biçimsel olmayan iletişim türleriyle aynı zamanda yatay ve dikey anlamda ilerletilen ilişkiler özelinde açık ve sosyal sistem olan kurumlara fayda

sağlayan bir mekanizma rolüne bürünmektedir (Kanten, Pazarcık, Kanten ve Durmaz, 2020; Yan vd., 2021).

5.2 Yönetimsel Öneriler

Yukarıda değinildiği üzere gastronomi ve mutfak sanatları bir disiplin olarak günümüze gelmiş ve bilgi, birikim, gıda bilimi, beslenme bilgisi ve pişirme metodları gerektirmektedir (Seyitoğlu, 2019). Gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi genellikle turizm eğitimi ile ilişkilendirilmiş ayrıca geniş anlamda tarih ve yemek kültürü içermektedir (Santich, 2004). Bu nedenle gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin yiyecek içecek sektörünü nasıl algıladıkları, mezuniyet sonrası gelecek kariyer planları açısından büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde, nitelikli mezunların farklı sektörlere yönelmesi, yiyecek içecek sektörünü ve paydaşları olumsuz yönde etkileyebilecektir (Solmaz ve Erdoğan, 2013; Seyitoğlu, 2019; Farmaki, 2018). Staj, öğrencilere pratik ve istihdam edilebilir becerilerin yanı sıra uygun işyerinde çalışma imkanı ve iş edinmeleri için benzersiz fırsatlar sağladığı için yüksek öğretim kurumlarında öncelik ve önem kazanmıştır (Mensah, Appietu ve Asimah, 2020; Ramaprasad vd., 2021; Trinidad, 2020; Wang, 2021). Bu nedenle stajların dünya çapında okullardaki müfredatların merkezinde yer alması şaşırtıcı değildir (Stansbie ve Nash, 2016). Stajlar, öğrencilerin ağırlama endüstrisi hakkında birincil kaynaktan bilgi edinmelerini, sosyal ve iletişim becerilerini geliştirmelerini, mesleki gelişimlerini, özgüvenlerini geliştirmelerini ve bunların yanı sıra pratik yoldan okuldan elde ettikleri teorik bilgiyle harmanlayarak gelimişimlerini sağlamaktadırlar (Chen, Shen ve Gosling, 2018; Hussien ve La Lopa, 2018; Pusiran, 2020; Kukreti ve Dani, 2021; Belhassen, Caton ve Vahaba, 2020; Vo vd., 2021; Qu, Leung, Huang ve He, 2021). Yukarıda bahsedilen avantajlara rağmen akademik çalışmalar halen öğrencilerin staj deneyimlerinden hoşnutsuz olduğu hatta mezun oldukları ağırlama

sektöründe devam etmeyecekleri ve farklı sektörlere yöneleceklerinin altını çizmştir (Farmaki, 2018; Seyitoğlu, 2019; Mensah, Appietu ve Asimah, 2020; Robinson, Ruhanen ve Breakey, 2016). Öğrenciler arasında ağırlama sektörüne karşın kariyerlerine karşı artan bu ilgisizlik, kısmen staj çalışma ortamlarındaki olumsuz deneyimlere ve staj programlarının öğrencilere aradıkları deneyim ve faydaları sağlayamamasıyla ilişkilendirilmiştir (Leslie ve Richardson, 2000; Farmaki, 2018).

Alanyazına bakıldığında birçok çalışma ağırlama sektöründe stajlarını gerçekleştirmiş stajyerlerin memnuniyet algılarını anlayabilmek ve staj tecrübeleri üzerine çalışmalar yapmışlardır (Chen, Shen ve Gosling, 2018; Hussien ve La Lopa, 2018; Pusiran, 2020; Kukreti ve Dani, 2021; Belhassen, Caton ve Vahaba, 2020). Yukarıdaki çalışmalar ağırlama sektörü özelinde yüksek öğrenim alanında stajlarını deneyimleyen öğrenciler özelinde yapılmıştır. Fakat ilgili literatür gastronomi ve aşcılık alanında lise öğrencileri özelinde hiçbir çalışma henüz akademik alanyazın tarafından ilgi görmemiş ve hiçbir çalışma yapılmamıştır. Bu boşluktan yola çıkarak ilgili çalışma bu boşluğu doldurabilmek için çalışma KKTC' deki aşçılık, gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi almış lise öğrencilerinin yapmış oldukları zorunlu staj deneyimlerini araştırmak ve stajyerlerin staj deneyimlerine ilişkin memnuniyet algılarının incelenmesini hedeflemiştir.

Staj teorik bilgilerin yanında öğrencilere sektörün kalbine inip, sektörel tectübe kazanma imkanı sunmaktadır. Staj periyodu; öğrencilerin eğitim kurumlarında müfredatlarında yer alan teorik bilgileri otel veya restoran ya da ağırlama sektöründe uygulama şansı bulmaları ve pratik edinmeleri husunda oldukça önem arz etmektedir (Koç vd., 2014; Seyitoğlu ve Yırık, 2015; Hsu, 2012; Lee ve Chao, 2013). İlgili

çalışma staj boyunca lise öğrencilerin staj deneyimlerini belirlenmeyi amaçlamıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara yukarıda değinilmiştir.

Hizmet sunan işletmelerin büyük oranı staj icra eden bireylere halen ihtiyaç duyulan ilgi/alakayı göstermemekte, stajyerleri az maliyetli emek gücü olarak muamele etmektedirler. Staj deneyiminden mutlu veya memnun olmayan stajyerler ise başarılı olamamakta ve lise eğitiminden sonra ya farklı dallara yönelmekte veya farklı olumsuz tablolara razı olmaktadırlar. Fakat, aşçılık veya yiyecek içecek kurumlarında sadece aşçılık veya ilgili alanlardan mezunları çalıştırılsa hem kalifiye bireylere sahip olunur hem de stajyerlik değer bularak stajyerlerde bunun farkında olarak işlerine gereken ilgi ve alakayı ziyadesiyle sunabilirler. Stajyerler buna paralel olarak; maaş problemlerinden söz etmektedir. Buna ek olarak kurumda işgören çalışanlar ile kendilerinin aynı durumda çalıştıklarını dile getirmekte ama buna karşılık yasal haklarına sahip olmadıklarından söz etmektedirler. Bu yüzden stajyerlerin görev alma sürelerinin revise edilmesi ve stajyerlere diğer çalışanlar kadar işgücü yığmamak ve bunun neticesinde işten soğumalarını engelleyerek verimli iş atmosferi yaratmak elzemdir. Bunun yanında, dışlanma konusu öğrenciler tarafından sıkca bahsedilen olumsuz konulardan bir tanesiydi. Buna göre, kurumsal iklimde iletişim dinamitlerinin iyileştirilmesi, sosyal ilişkileri iyileştirecek fiillerin icra edilmesi, güvenli ve huzurlu bir iş atmosferinin sağlanması çalışma alanlarında dışlanmanın etkilerini ve görülme derecesi en aza indirgenebilir. Bunun yanında, yönetim, dışlanmış stajyerlerin yöneticilerine rapor verebilmeleri ve zamanında düzeltici önlemlerin alınabilmesi için iletişim kanalının açık tutulmasını sağlamalıdır. Şeffaflığı, açıklığı ve adil/sağlıklı rekabeti teşvik eden iklimi geliştirmek, dışlayıcı davranışların zararlı etkilerini azaltabilir. Bir diğer önlem ise, yönetim eğitim programlarından istifade edebilir.

Spesifik olarak, ekip çalışmasına ve kişisel gelişime odaklanan sık eğitim programlarının varlığı, çalışanların çeşitli grup faaliyetlerine katılmasını sağlayacaktır. Bu tür grup etkinliklerine katılım stajyerlerin, iş arkadaşlarıyla sosyal etkileşimlerini teşvik edecektir. Böyle bir ortamda, çalışanların dışlayıcı davranışlar sergilemesi pek olası değildir (Hsieh ve Karatepe, 2019). Stajyerlere gerektiği zamanlarda ise ayrı bir kalacak yer tahsis etmek, stajyerleri getir-götür işlerde değil stajlarını geliştirecekleri işlerde çalıştırılmaldırlar. Son olarak kurumlara, stajyerlerin iş sürelerinin revise edilmesi ve staj öncesi stajyer hakları ve iş tanımlarının yapılarak bunların dışına çıkılmaması gerektiği gerek çalışma bakanlığı gerekse eğitim kurumları tarafından bildirilmelidir.

İşletmeler ve okullar arasında daha sıkı bir işbirliği sağlanmalıdır. İşletmeler, stajyerlerin becerilerini geliştirebilmeleri için uygun projeler ve görevler sunmalıdır. Okullar ise öğrencilere staj sürecinde destek sağlamalı ve düzenli geri bildirimlerle öğrencilerin gelişimini takip etmelidir. Staj programının süresi ve içeriği iyileştirilmelidir. Staj süresi, öğrencilerin iş yerinde daha fazla deneyim kazanmalarına olanak tanıyacak şekilde uzatılabilir. Ayrıca, stajyerlerin farklı departmanlarda çalışma fırsatı elde etmeleri ve geniş bir iş deneyimi edinmeleri teşvik edilmelidir. İşletmeler, stajyerlere birer mentör atamalıdır. Mentörler, öğrencilerin staj sürecinde yönlendirme yapmalı, deneyimlerini paylaşmalı ve motivasyonlarını artırmalıdır. Bu, öğrencilerin işyerinde daha iyi bir öğrenme deneyimi yaşamalarını sağlayacaktır. Okullar, stajyerlerin deneyimlerini değerlendirecek öğretmenler veya danışmanlar atamalıdır. Bu kişiler, stajyerlerle düzenli olarak iletişim kurmalı, staj sürecindeki zorlukları ele almalı ve öğrencilerin gelişimini desteklemelidir.

İşletmeler, stajyerleri iş yerindeki iletişim ve ekip çalışması becerilerini geliştirmeye teşvik etmelidir. Stajyerler, toplantılara katılma, proje çalışmalarında yer alma ve diğer çalışanlarla etkileşime geçme fırsatı bulmalıdır. Bu, onların iş yerindeki sosyal becerilerini geliştirmelerini sağlayacaktır. İşletmeler, stajyerlerin katılımını ve görüşlerini teşvik etmelidir. Stajyerler, işletme içindeki yeniliklere ve gelişmelere katkıda bulunabilmeli ve önerilerini paylaşabilmelidir. Böylelikle, işletmeler stajyerlerin fikirlerinden faydalanabilir ve onları iş süreçler

5.3 Sonuç ve Öneriler

Araştırma kapsamında, KKTC'de bulunan liselerde öğrenim gören öğrencilerin, bilgi toplama aracı olarak mülakat sorularına vermiş oldukları yanıtlar gerçek durumu yansıttığı varsayılmaktadır. KKTC'de bulunan liselerde rastgele seçilmiş olarak yapıldığından, çalışma bulguları sorulara cevap veren öğrenciler ile sınırlıdır. Dinamik yapısı gereği ve değişen çalışma şartlarının da etkisiyle iş gören hayatında kaydadeğer bir alanı kapsayan kariyer, kişilerin gelecekle alakalı beklentileri konusunda önemli yere sahiptir. Bu öneme paralel olarak bu çalışmanın evrenini 2019-2020 eğitim ve öğretim yılında stajlarını gerçekleştiren toplamda 22 lise öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini KKTC'de bulunan liselerde eğitimlerini gerçekleştiren ve stajlarını restoran ve otellerde gerçekleştiren lise öğrencileri oluşturmuştur. Çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle örneklem seçilmiştir. Bu çalışma, belirli bir bölgedeki lise öğrencilerinin staj deneyimlerine odaklanmıştır. Örneklem, sınırlı bir alandan seçilen öğrencilerden oluşmaktadır. Bu nedenle, çalışmanın sonuçları, diğer bölgelerdeki lise öğrencilerinin staj deneyimlerini temsil etme konusunda sınırlı olabilir.

Ayrıca, çalışmada yer alan öğrencilerin nitel araştırmalarda genellikle kullanılan küçük bir örneklem grubunu temsil ettiği unutulmamalıdır. Bu durum, sonuçların genelleştirilmesi konusunda bazı kısıtlamalara neden olabilir. Bu çalışmanın evrenini 2020-2021 eğitim ve öğretim yılında Temmuz- Eylül aylarında stajlarını gerçekleştiren toplamda 22 lise öğrencisi oluşturmaktadır. Staj deneyimleri, farklı dönemlerde farklı öğrenciler tarafından yaşanabilir ve zamanla değişiklik gösterebilir. Bu nedenle, çalışmanın sonuçları, belirli bir zaman dilimine ve döneme odaklanan bir perspektife sahip olabilir. Bu çalışma, nitel araştırma metodu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veriler, mülakatlar gibi sınırlı sayıda katılımcıdan elde edilmiştir. Bu durum, çalışmanın sonuçlarının katılımcıların görüşlerine dayandığını ve bu görüşlerin diğer faktörlerden etkilenebileceğini göstermektedir. Ayrıca, verilerin öznel doğasının da dikkate alınması gerekmektedir. Gelecekteki çalışmalar nicel yöntemleri kullanarak ve katılımcı sayısını artırarak stajyerlerin algılarını daha kapsamlı bir şekilde değerlendirebilir.

KAYNAKLAR

Akın, A. (2018). Gastronomi Turizminde Staj Eğitiminin Önemi: Gaziantep Üniversitesi Örneği. *Igdir University Journal of Social Sciences*, (16).

Albors-Garrigos, J., Barreto, V., García-Segovia, P., Martínez-Monzó, J., & Hervás-Oliver, J. L. (2013). Creativity and innovation patterns of haute cuisine chefs. *Journal of Culinary Science & Technology*, *11*(1), 19-35.

Anasori, E., Bayighomog, S. W., De Vita, G., & Altinay, L. (2021). The mediating role of psychological distress between ostracism, work engagement, and turnover intentions: An analysis in the Cypriot hospitality context. *International Journal of Hospitality Management*, *94*, 102829.

Arasli, H., Furunes, T., Jafari, K., Saydam, M. B., & Degirmencioglu, Z. (2020). Hearing the voices of wingless angels: A critical content analysis of nurses' COVID-19 experiences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(22), 8484.

Arasli, H., Saydam, M. B., & Kilic, H. (2020). Cruise travelers' service perceptions: a critical content analysis. *Sustainability*, *12*(17), 6702.

Arasli, H., Saydam, M. B., Gunay, T., & Jafari, K. (2021). Key attributes of Muslim-friendly hotels' service quality: voices from booking. com. *Journal of Islamic Marketing*.

Arici, H. E., & Uysal, M. (2022). Leadership, green innovation, and green creativity: A systematic review. *The Service Industries Journal*, *42*(5-6), 280-320.

Arici, H. E., Cakmakoglu Arıcı, N., & Altinay, L. (2022). The use of big data analytics to discover customers' perceptions of and satisfaction with green hotel service quality. *Current Issues in Tourism*, 1-19.

Batat, W. (2020). Pillars of sustainable food experiences in the luxury gastronomy sector: A qualitative exploration of Michelin-starred chefs' motivations. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *57*, 102255.

Belhassen, Y., Caton, K., & Vahaba, C. (2020). Boot camps, bugs, and dreams: Metaphor analysis of internship experiences in the hospitality industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *27*, 100228.

Benavides, A. D., Dicke, L. A., & Holt, A. C. (2013). Internships adrift? Anchoring internship programs in collaboration. *Journal of Public Affairs Education*, *19*(2), 325-353.

Birdir, K., & Kılıçhan, R. (2013). Mutfak şeflerinin mesleki eğitim düzeyleri ve yaşadıkları eğitim problemlerinin tespitine yönelik bir çalışma. 14. *Ulusal Turizm Kongresi*, 5-8.

Bogdana, A. B., Mihaela, L., & Anca-Iona, M. (2012). Internship roles in training and professional development of student. *Annals of Faculty of Economics*, *1*(1), 986-991.

Castillo-Manzano, J. I., Castro-Nuño, M., & Pozo-Barajas, R. (2022). Addicted to cruises? Key drivers of cruise ship loyalty behavior through an e-WOM approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *34*(1), 361-381.

Chen, F. C., Ku, E., Shyr, Y. H., Chen, F. H., & Chou, S. S. (2009). Job demand, emotional awareness, and job satisfaction in internships: The moderating effect of social support. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *37*(10), 1429-1440.

Chen, T. L., Shen, C. C., & Gosling, M. (2018). Does employability increase with internship satisfaction? Enhanced employability and internship satisfaction in a hospitality program. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *22*, 88-99.

Cizrelioğullari, M. N., & Altun, Ö. (2019). Zorunlu Staj Eğitimi Alan Turizm ve Gastronomi Öğrencilerinin Staj Memnuniyetinin. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, *2447*, 2465.

Collins, A. B. (2002). Gateway to the real world, industrial training: Dilemmas and problems. *Tourism Management*, *23*(1), 93-96.

Cullen, F. (2010). Phenomenological views and analysis of culinary arts student attitudes to national and international internships: the “nature of being” before, during, and after international internship. *Journal of Culinary Science & Technology*, *8*(2-3), 87-105.

Dambo, T. H., Ersoy, M., Auwal, A. M., Olorunsola, V. O., & Saydam, M. B. (2021). Office of the citizen: a qualitative analysis of Twitter activity during the Lekki shooting in Nigeria's# EndSARS protests. *Information, Communication & Society*, 1-18.

Daylar, Ş. (2015). *Otel mutfak yöneticilerinin işgörenlerin yeterlilik düzeyi hakkındaki algıları: karşılaştırılmalı bir uygulama* (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

de Albuquerque Meneguel, C. R., Mundet, L., & Aulet, S. (2019). The role of a high-quality restaurant in stimulating the creation and development of gastronomy tourism. *International Journal of Hospitality Management*, *83*, 220-228.

de Miguel Molina, M., de Miguel Molina, B., Santamarina Campos, V., & del Val Segarra Oña, M. (2016). Intangible heritage and gastronomy: The impact of UNESCO gastronomy elements. *Journal of Culinary Science & Technology*, *14*(4), 293-310.

Dennett, A., Cameron, D., Bamford, C., & Jenkins, A. (2014). An investigation into hospitality cruise ship work through the exploration of metaphors. *Employee Relations*.

Eren, R., & Aydin, A. (2020). Perceptions and attitudes of culinary students towards food and beverage industry in Turkey. *Journal of Culinary Science & Technology*, *18*(5), 371-395.

Eisele, L., Grohnert, T., Beausaert, S., & Segers, M. (2013). Employee motivation for personal development plan effectiveness. *European Journal of Training and Development*.

Gürlek, M. (2021). Workplace ostracism, Syrian migrant workers' counterproductive work behaviors, and acculturation: Evidence from Turkey. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *46*, 336-346.

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.

Han, M. C., & Hwang, P. C. (2021). Who will survive workplace ostracism? Career calling among hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *49*, 164-171.

Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *105*(6), 577.

Hsieh, H., & Karatepe, O. M. (2019). Outcomes of workplace ostracism among restaurant employees. *Tourism Management Perspectives*, *30*, 129-137.

Hsu, F. S., Liu, Y. A., & Tsaur, S. H. (2019). The impact of workplace bullying on hotel employees' well-being: Do organizational justice and friendship matter?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Hsu, M. S. (2012). A study of internship attitude, subjective norm, perceived behavioral control, and career planning of hospitality vocational college students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *11*(1), 5-11.

Hussien, F. M., & La Lopa, M. (2018). The determinants of student satisfaction with internship programs in the hospitality industry: A case study in the USA. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, *17*(4), 502-527.

Jenkins, A. K. (2001). Making a career of it? Hospitality students' future perspectives: An Anglo-Dutch study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Jiang, B., & Tribe, J. (2009). 'Tourism jobs-short lived professions': Student attitudes towards tourism careers in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education (Pre-2012)*, *8*(1), 4.

Kanten, P. E. L. İ. N., Pazarcik, Y., Kanten, S. E. L. A. H. A. T. T. İ. N., & Durmaz, M. G. (2020). İşyeri Arkadaşlığının Prososyal Kural İhlali Davranışı Üzerindeki Etkisinde Affetme İkliminin Rolü. *Turizm Akademik Dergisi*, *7*(2), 241-254.

Kim, H. B., & Park, E. J. (2013). The role of social experience in undergraduates' career perceptions through internships. *Journal of hospitality, leisure, sport & tourism education*, *12*(1), 70-78.

Ko, W. H. (2008). Training, satisfaction with internship programs, and confidence about future careers among hospitality students: A case study of universities in Taiwan. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, *7*(4), 1-15.

Koc, E., Yumusak, S., Ulukoy, M., Kilic, R., & Toptas, A. (2014). Are internship programs encouraging or discouraging?—A viewpoint of tourism and hospitality students in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *15*, 135-142.

Kukreti, R., & Dani, R. (2021). Determining the role of working environment, contextual factors and task characteristics in internship satisfaction of hospitality undergraduates. *Materials Today: Proceedings*, *46*, 11226-11229.

Lam, T., & Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program: The case of Hong Kong students. *International Journal of Hospitality Management*, *26*(2), 336-351.

Lee, C. S., & Chao, C. W. (2013). Intention to "leave" or "stay"–the role of internship organization in the improvement of hospitality students' industry employment intentions. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, *18*(7), 749-765.

Lejeune, C., Mercuri, D., Beausaert, S., & Raemdonck, I. (2016). Personal development plans supporting employee learning and perceived performance: the moderating role of self-directedness. *Human resource development international*, *19*(4), 307-328.

Logan, P. A., Gallimore, D., & Jordan, S. (2016). Transition from clinician to academic: An interview study of the experiences of UK and Australian registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, *72*(3), 593-604.

Matos, M. H., & Machado, C. F. (2020). The Role of Institutional Leadership in Employee Motivation, Satisfaction, and Personal Development—Design of a Research Proposal. In *Research Methodology in Management and Industrial Engineering* (pp. 129-149). Springer, Cham.

Mensah, C., Appietu, M. E., & Asimah, V. K. (2020). Work-based social support and hospitality internship satisfaction. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *27*, 100242.

Mok, C., & Finley, D. (1986). Job satisfaction and its relationship to demographics and turnover of hotel food-service workers in Hong Kong. *International Journal of Hospitality Management*, *5*(2), 71-78.

Mok, C., Pine, R., & Pizam, A. (1998). Work values of Chinese hotel managers. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *21*(3), 1-16.

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.

Omuris, E. (2019). Workplace friendship in hospitality organizations: a scale development. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Owusu-Mintah, S. B. (2014). Entrepreneurship education and job creation for tourism graduates in Ghana. *Education+ Training*.

Paşamehmetoğlu, A., Guzzo, R. F., & Guchait, P. (2022). Workplace ostracism: Impact on social capital, organizational trust, and service recovery performance. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *50*, 119-126.

Pérez-Lloréns, J. L. (2019). Bluefin tuna and Cádiz: A pinch of history and gastronomy. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, *17*, 100170.

Pusiran, A. K., Janin, Y., Ismail, S., & Dalinting, L. J. (2020). Hospitality internship program insights. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*.

Qu, H., Leung, X. Y., Huang, S. S., & He, J. (2021). Factors affecting hotel interns' satisfaction with internship experience and career intention in China. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *28*, 100311.

Rai, A., & Agarwal, U. A. (2018). Examining workplace bullying-outcomes relationships among Indian managers: Psychological contract violation as mediator and workplace friendship as moderator. *Employee Relations*.

Rai, A., & Agarwal, U. A. (2018). Workplace bullying and employee silence: A moderated mediation model of psychological contract violation and workplace friendship. *Personnel Review*.

Ramaprasad, B. S., Rao, S., Rao, N., Prabhu, D., & Kumar, M. S. (2021). Linking hospitality and tourism students' internship satisfaction to career decision self-efficacy: A moderated-mediation analysis involving career development constructs. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 100348.

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., Barron, P., & Solnet, D. (2008). Innovative approaches to event management education in career development: A study of student experiences. *Journal of Hospitality, Leisure, Sports and Tourism Education (Pre-2012)*, *7*(1), 4.

Ruhanen, L., Breakey, N., & Robinson, R. (2012). Knowledge exchange and networks: A new destination for tourism internships?. *Current Issues in Tourism*, *15*(3), 183-196.

Santich, B. (2004). The study of gastronomy and its relevance to hospitality education and training. *International journal of hospitality management*, *23*(1), 15-24.

Saydam, M. B., Arıcı, H. E., & Olorunsola, V. O. (2022). Key Attributes of Michelin 3-star Restaurants' Experiences: Evidence from TripAdvisor. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, *10*(1), 62-74.

Saydam, M. B., Olorunsola, V. O., Avci, T., Dambo, T. H., & Beyar, K. (2022). How about the service perception during the COVID-19 pandemic: an analysis of tourist experiences from user-generated content on TripAdvisor. *Tourism Critiques: Practice and Theory*.

Saydam, M. B., Ozturen, A., & Kilic, C. (2022). Cultural heritage tourism in North Cyprus: findings from in-depth interviews with experts. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, (ahead-of-print).

Scarpato, R. (2002). Gastronomy studies in search of hospitality. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *9*(2), 1-12.

Scott, B., & Revis, S. (2008). Talent management in hospitality: graduate career success and strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.

Sharma, N., & Dhar, R. L. (2021). From curse to cure of workplace ostracism: a systematic review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, 100836.

Singh, L. B., & Srivastava, S. (2021). Linking workplace ostracism to turnover intention: A moderated mediation approach. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *46*, 244-256.

Stansbie, P., Nash, R., & Chang, S. (2016). Linking internships and classroom learning: A case study examination of hospitality and tourism management students. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, *19*, 19-29.

Sulu, D., Arasli, H., & Saydam, M. B. (2021). Air-Travelers' Perceptions of Service Quality during the COVID-19 Pandemic: Evidence from Tripadvisor Sites. *Sustainability*, *14*(1), 435.

Sürme, M. (2015). *Turizm eğitimi alan öğrencilerin staj eğitimi sürecinde yönetici ve işgören davranışlarının etik boyutunu değerlendirmeleri üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Swanson, S. R., & Tomkovick, C. (2012). Marketing internships: How values and search strategies differ across the student-employer dyad. *Marketing Education Review*, *22*(3), 251-262.

To, W. M., Martin Jr, E. F., & Billy, T. W. (2015). Effect of management commitment to internal marketing on employee work attitude. *International Journal of Hospitality Management*, *45*, 14-21.

Trinidad, C. O. (2020). Implementation of the student internship program in the Philippines: The BSc in Hospitality Management Program of host training

establishments in the National Capital Region. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, *9*(2), 1-16.

Vo, N. T., Le, L. H. P., & Lam, V. T. T. (2021). Challenges for Student Satisfaction of Internship Program in Hospitality and Tourism Industry in Vietnam. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1-27.

Wang, C. J. (2021). Should I Stay or Should I Go? Linking Career Decision-Making Self-Efficacy to Intention to Stay in the Hospitality Industry Based on Internship Experience. *Sustainability*, *13*(19), 10571.

Wu, W., Wang, H. J., & Lu, L. (2018). Will my own perception be enough? A multilevel investigation of workplace ostracism on employee voice. *Chinese Management Studies*.

Xiao, J., Liu, X., & Zhao, X. (2022). How and when frontline employees positively cope with supervisor ostracism: An attributional perspective. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 1-22.

Xiao, J., Mao, J. Y., Quan, J., & Qing, T. (2020). Relationally charged: how and when workplace friendship facilitates employee interpersonal citizenship. *Frontiers in psychology*, *11*, 190.

Yan, C. H., Ni, J. J., Chien, Y. Y., & Lo, C. F. (2021). Does workplace friendship promote or hinder hotel employees' work engagement? The role of role ambiguity. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *46*, 205-214.

Yılmaz, H., & Çemrek, F. (2019). Aşçilik Programi İle Gastronomi Bölümünde Okuyan Kadin Öğrencilerin Aşçilik Mesleğine Yönelik Tutumlari: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği. *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel*, *2*(2), 141-156.

Yiu, M., & Law, R. (2012). A review of hospitality internship: Different perspectives of students, employers, and educators. *Journal of teaching in Travel & Tourism*, *12*(4), 377-402.

Yu, S., Wu, N., Liu, S., & Gong, X. (2021). Job insecurity and employees' extra-role behavior: moderated mediation model of negative emotion and workplace friendship. *Frontiers in Psychology*, *12*, 631062.

Zhuang, W. L., Chen, K. Y., Chang, C. L., Guan, X., & Huan, T. C. (2020). Effect of hotel employees' workplace friendship on workplace deviance behaviour: moderating role of organisational identification. *International Journal of Hospitality Management*, *88*, 102531.

Zopiatis, A., & Constanti, P. (2007). "And never the twain shall meet": Investigating the hospitality industry-education relationship in Cyprus. *Education+ training*.