



Araştırma Makalesi (Research Article)

**GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ÖĞRENCİLERİNİN MİCHELİN YILDIZLI RESTORANLARDAKİ ÇALIŞMA DENEYİMİ (WORKING EXPERIENCE OF GASTRONOMY AND CULINARY ARTS STUDENTS IN MICHELIN STARRED RESTAURANTS)\*\***

Saadet Pınar TEMİZKAN<sup>1</sup> ([orcid.org/0000-0002-8200-9564](https://orcid.org/0000-0002-8200-9564))

Batuhan AKTEPE<sup>2\*</sup> ([orcid.org/0000-0003-3246-7265](https://orcid.org/0000-0003-3246-7265))

<sup>1</sup>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Eskişehir, Türkiye

<sup>2</sup>Arel Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, İstanbul, Türkiye

**Özet**

Michelin Yıldızlı restoranlar, dünya genelinde etkili ve prestijli işletmelerdir. Bu restoranlarda çalışan şefler, hizmet personeli ve şarap uzmanları, gastronomi dünyasında büyük saygı gören ve önemli figürler olarak kabul edilirler. Gastronomi ve Mutfak Sanatları mezunu öğrenciler de Michelin Yıldızlı restoranlarda farklı departmanlarda iş fırsatları bulabilirler. Bu çalışmanın odak noktası, Michelin Yıldızlı almış restoranlarda çalışan Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin mutfak deneyimlerinin değerlendirilmesidir. Bu araştırmanın temel amacı, yurtdışındaki Michelin Yıldız Sistemi'ne dâhil restoranlarda çalışan veya staj yapan Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin, iş deneyimlerinin öncesini, sırasını ve sonrasını incelemektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır ve katılımcılar, Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan 18 Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcılar, maksimum çeşitlilik prensibi dikkate alınarak seçilmiştir. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır ve elde edilen veriler betimsel analiz ile değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, Michelin Sistemi saygın ve etkili bir kurum olsa da, sektörde geliştirilmesi gereken bir dizi sorun bulunmaktadır. Bu sorunlar genellikle yoğun çalışma saatleri ve stres kaynaklıdır. Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışma deneyimine dayanarak, öğrencilere, şeflere, üniversitelere ve restoranlara öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Michelin Rehberi, Michelin Yıldızlı, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Öğrencileri, Mutfak Deneyimi

**Abstract**

Michelin-starred restaurants are influential and prestigious establishments worldwide. Chefs, service staff, and sommeliers working in these restaurants are highly respected and considered significant figures in the world of gastronomy. Graduates of Gastronomy and Culinary Arts programs can also find various job opportunities in Michelin-starred restaurants, working in different departments. The focal point of this study is the culinary experiences of Gastronomy and Culinary Arts students working in restaurants that have earned Michelin Stars. The main aim of this research is to examine the work experiences of Gastronomy and Culinary Arts students who work or intern in restaurants included in the Michelin Star System abroad, covering the period before, during, and after employment. Qualitative research methodology has been employed for this study, and the participants are comprised of 18 Gastronomy and Culinary Arts students working in Michelin-starred restaurants. Participants were selected based on the maximum diversity principle. Data was collected using a semi-structured interview form, and the obtained data was analyzed through descriptive analysis. According to the research findings, although Michelin is a respected and influential institution, there are several issues in the industry that need improvement. These issues are primarily related to long working hours and stress. Based on the work experience in Michelin-starred restaurants, recommendations have been provided for students, chefs, universities, and restaurants.

**Keywords:** Michelin Guide, Michelin Star, Gastronomy and Culinary Arts Students, Culinary Experience

**Giriş**

İnsanların temel fizyolojisinin önemli bir parçası olan beslenme, zaman içinde insanlığın evrilmesine paralel olarak estetik bir deneyim haline gelmiştir. Günümüzde insanlar, yalnızca açlığını gidermek için değil, aynı zamanda yemekten aldığı zevki yaşayan, bu zevki tatmak için çeşitli maddi ve manevi fedakârlıklar yapan bir

\*\*Bu makale, 2023 yılı Haziran ayında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Tezli Yüksek Lisans Programında yüksek lisans tezi olarak gerçekleştirilmiştir.

\*Sorumlu yazar: [batuhaa26@gmail.com](mailto:batuhaa26@gmail.com)

DOI: 10.33083/joghat.2023.358

yapıya sahiptir. Bu yemekle ilgili zevkler ve fizyolojik faktörler, tarih boyunca mutfak kültürünü zenginleştirmiştir. Bu gelişmeler sonucunda insanlar, sadece evlerinde basit mutfaklarda yemek yapmak yerine dışarıda yemek yeme etkinliklerine yönelmişlerdir. Restoranlar gibi yemek servisi sunan işletmeler, bu zevki tatmanın bir parçası olarak büyük bir rol oynamaktadır ve bu tür işletmelerin kökeni 1765 yılında Fransa'ya dayanmaktadır (Morgan, 2006, s. 8). Zaman içinde gelişen restoranlar ve restorancılık kültürü, insanların tatmin edici hazsal deneyimler arayışına odaklanarak daha lüks, daha üstün ve daha lezzetli yemekleri amaçlamıştır. Yaratıcı şefler tarafından kurulan bu işletmeler, yeniliklere imza atarak farklı pişirme teknikleri kullanmış ve yıllar içinde bazı derecelendirmelere tabi tutularak en iyiler arasında kabul edilmiştir. Bu derecelendirmeleri ilk başlatanlardan biri Michelin Rehberi'dir. Gastronomi ve yemek deneyimi dünyasının önemli bir parçası olan bu rehber, Fransız kökenli bir kuruluş tarafından oluşturulmaktadır. Dünyanın en prestijli restoranlarını temsil eden bu rehber, aşçılar, müşteriler ve eleştirmenler tarafından geniş bir kabul görmüştür (Ottenbacher ve Harrington, 2007; Aguirre ve Andrade, 2013; Chiang ve Guo, 2021).

Dünya genelinde birçok ülkede faaliyet gösteren bu saygın rehber, 2022 yılı itibariyle Türkiye'de de etkinlik göstermeye başlamıştır. Bu rehberin mevcut olduğu ülkelerde gastronomik restoranlar ödüllendirilir ve Türkiye de bu kapsamda yer almaktadır. Ülkemizdeki 5 restoran, bu prestijli rehberden yıldız almaya hak kazanmıştır. Bu başarı, Türkiye'nin uluslararası yemek sahnesindeki büyümesini ve mutfak sanatının uluslararası arenada tanınmasını yansıtmaktadır (Michelin, 2023). Literatür taraması sonucunda, Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin Michelin Yıldızlı restoranlarda staj yaparken yaşadıkları mesleki deneyimler ve öğrenim tecrübeleri üzerine yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin yurtdışında Michelin Yıldız Sistemi'ne dâhil olan restoranlarda çalışma veya staj yaparken deneyimledikleri süreçleri çalışma öncesi, sırasında ve sonrasında nasıl yaşadıklarını incelemektir. Bu araştırma, Michelin Sistemi'nin Türkiye'ye giriş yapmasıyla ilgili ilgiyi artırabilir ve gastronomi alanında güncel bir konuyu ele aldığı için önemli hale gelebilir. Araştırmanın yapılacağı tarihte Michelin Sistemi'nin Türkiye'ye giriş yapması, bu alandaki araştırmaların ve ilgili sektörün gelişimine dikkat çekebilir. Bu nedenle, öğrencilerin Michelin Yıldızlı restoranlarda geçirdikleri deneyimlerin, eğitimleri ve kariyerleri üzerindeki etkilerini anlamak, araştırmanın önemli bir bileşeni olabilir. Sonuç olarak, bu çalışma Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin Michelin Yıldızlı restoranlarda geçirdikleri deneyimleri inceleyerek, bu deneyimlerin öğrencilerin mesleki gelişimi üzerindeki etkilerini anlamayı amaçlamaktadır. Bu, Türkiye'de Michelin Yıldız Sistemi'nin girişi ile ilgili güncel bir perspektifi yansıtırken, gastronomi alanındaki araştırmalara da katkı sağlayabilir.

## **Kavramsal Çerçeve**

### **Michelin Tanımı**

Restoranların ortaya çıkışı, dünya tarihinde ve yemek tarihinde önemli bir döneme işaret eder. Restoranların varlığı öncesinde, asiller ve varlıklı bireyler, kendi özel aşçılarını istihdam ederek lüks yemekler tüketirdi; ancak halk, daha erişilebilir yiyecek ve içecek işletmelerinden faydalanırdı. Fransız Devrimi öncesinde, 1765 yılında Paris, Fransa'da ilk restoran olarak açılan işletme, Boulanger tarafından kurulmuştur. "Restaurer" kelimesi, Fransızca'da "onarmak" anlamına gelir ve "restoran" kelimesine evrilmiştir. Boulanger'in işletmesinde sunulan yemekler arasında yer alan bir çorba türü, koyun bacağından hazırlanır ve yavaş ateşte pişirilirdi. Boulanger, bu çorbanın insanlara güç verdiğini, onları onardığını ve sağlıklarını desteklediğini pazarlamak için yaratıcı bir strateji geliştirmiştir (Civitello, 2008: 284-292). Devrim'den sonra ise restoran sayısı Fransa'da hızla artmıştır. Bu artışın tüketimle alakası bulunmaktadır. Hızla artan alternatifler doğrultusunda restoranlar halk arasında önerilere göre popülerite kazanmıştır. Bunun sonucunda 19. Yüzyılda ilk restoran derecelendirme rehberleri ve sistemleri ortaya çıkmıştır. Bilinen ilk yiyecek eleştirmeni ve restoran yorumcusu olarak kabul edilen Grimod de la Reynière, Paris'in ünlü restoranlarını yaklaşık 10 yıl boyunca inceledikten sonra, 1803 yılında Almanach des Gourmands adlı ilk ciddi restoran değerlendirme rehberini yayımlamıştır (Blake ve Crewe, 1978: 17; Horn, 1991: 102; Bruegel ve Lecocq, 2020: 97).

Günümüzde başta Michelin olmak üzere bölgesel veya dünya çapında derecelendirme yapan birçok kurum vardır. Derecelendirme sistemleri amaçlarına, yöntemlerine ve sistemlerine göre ayrışabilmektedir. Michelin Rehberi dışında birçok derecelendirme sistemi vardır, bunlardan bazıları; The World's50 Best Restaurants, La Liste, Gault and Millau, AAA Diamond ve İncili Gastronomi rehberidir. Ancak Michelin Rehberi yapılan araştırmalar sonucunda mutfak sanatları açısından en bilinen ve saygın rehber olarak anılmaktadır (Presenza ve Petruzzelli, 2019).

Michelin, 18. yüzyılın sonlarına doğru Édouard ve André Michelin kardeşler tarafından kurulan bir lastik üreticisi şirkettir. 1900 yılında Michelin, otomobil lastiklerine olan talebi artırmak amacıyla Michelin Rehberi'ni yayımlamıştır. Bu rehber, kırmızı kapaklı olması nedeniyle Kırmızı Rehber olarak da anılmıştır. Yaklaşık 35.000 kopya satarak oldukça popüler hale gelen bu kılavuz, haritalar, lastik onarım bölgeleri, konaklama tesisleri, yakıt dolumunun nasıl yapılacağı, lastik değişimi gibi konuları içermiştir. Rehber o dönemde sürücülere ücretsiz olarak dağıtılmıştır, daha sonrasında ücretli olarak satılmaya başlamıştır (Harp, 2001: 248)

Michelin Rehberi, aynı zamanda "Gastronomi İncili" olarak da anılan, Fransız lastik firması Michelin tarafından 20. yüzyılın başlarında oluşturulan bir gastronomik restoran ve otel rehberidir (Hoa ve May, 2021: 59). Bu rehber, dünya genelinde belirli ülkelerde bulunan yiyecek ve içecek işletmelerini değerlendirmektedir. Yıldız sistemi kullanılarak yapılan bu derecelendirmeler, kitap formatında müşterilere sunulmaktadır (Snyder ve Cotter, 1998: 51).

Michelin Rehberi, yiyecek ve içecek işletmelerini özel bir titizlikle değerlendirmekte ve bu değerlendirmeleri, kendi bağımsız müfettişleri aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Michelin Rehberi, müşterilerin yanı sıra restoranlar için de doğru ve adaletli kararlar verme amacıyla uzun yıllardır çalışmalarını büyük bir dikkatle sürdürmektedir. Michelin, bu işi yüzyıllık gelenek haline getirerek saygınlığını ve güvenilirliğini sürdürmektedir (Lane, 2010: 497).

Restoranların denetlenmesindeki en kritik faktör, Michelin tarafından titizlikle seçilen müfettişlerdir. Müfettişler, restoranları değerlendirmek üzere belirli bölgelere ve restoranlara atanır. Restoranların değerlendirilmesi öncesinde genel bir ön inceleme yapılır. Müfettişler, restoranları belirli temel kriterlere göre değerlendirirler. Bu temel kriterler sırasıyla gizlilik, bağımsızlık, uzmanlık, güvenilirlik, tutku ve kalitedir (Çavuş, 2020: 41; Brennan, 2020).

Müfettişler, yemekleri sadece iyi veya kötü olarak sınıflandırmak yerine restoranı bütün bir deneyim olarak ele alırlar. Bu kapsamlı değerlendirme sonucunda, restoranlar yıldızlar veya kapağa layık görülürler. Tüm bu deneyimin merkezinde yemek yer alır. Değerlendirme sürecinde, kullanılan malzemelerin kalitesi, aşçının uzmanlığı, pişirme tekniği, sunum, lezzet uyumu gibi bir dizi faktöre dikkat edilir. Bu unsurların tümü sonunda bir rapor haline getirilir ve Michelin Merkezi'ne iletilir (Robinson, 2009: 34).

Yapılan değerlendirmeler sonucunda Michelin restoranlara yıldızlar vermektedir. Yıldız sembolü, restoranlara verilen özel bir ödülü temsil eder ve bir restorandaki yiyecek kalitesi ve lezzeti sembolize eder. Restoranlara bir ila üç yıldız arasında verilebilen bu sembol, altı köşeli ve çiçek benzeri bir şekle sahiptir. 1936 yılında, yıldız sisteminin kesin tanımı oluşturulmuştur.

1\* Kendi alanında çok iyi bir restoran, durmaya değer! (Une très bonne table dans sa catégorie!)

2\* Mükemmel yemek, yolunuzu değiştirmeye değer! (Table excellente, mérite un détour!)

3\* Olağanüstü bir yemek, özel bir yolculuğa değer! (Une des meilleures tables, vaut le voyage!)

Günümüzde dünya genelinde üç Michelin yıldızlı 140; iki Michelin yıldızlı 488 ve bir Michelin yıldızlı 2828 restoran bulunmaktadır. Yıldız sayısı Michelin'in yıllık yenilemelerine göre değişmektedir. Michelin Yıldızı alabilmesi için bir restoranın Michelin tarafından denetlenen ülke, şehir veya bölgenin içinde yer alması gerekmektedir. 2021 yılında, Michelin Rehberi Türkiye'de, İstanbul'un sisteme dâhil edileceğini duyurmuştur. İlk duyuru 11 Ekim 2022 tarihinde canlı olarak gerçekleştirilmiş ve İstanbul'dan 53 restoran Michelin Rehberi'nde yer almıştır. İlk seçkide bulunan restoranlardan 10'u Bib Gourmand, 38'i seçkiler, 4 restoran bir yıldızla ödüllendirilmiş ve 1 restoran iki yıldız almıştır. Aynı zamanda bir restorana yeşil yıldız ödülü verildi. 2023 yılında Michelin'in sistemine İzmir ve Bodrum'un da dâhil edildiği açıklanmıştır (Michelin, 2023).

### **Gastronomi Eğitimi**

Etimolojik olarak, "Gastronomi" kelimesi Antik Yunanca kökenlidir. "Gastro" kelimesi mideyi, "nomi" ise kural veya kanunu ifade eder. Bu kelime, ilk olarak M.Ö 4. yüzyılda yaşamış olan Yunan Archehestratus'un "Gastronomi" adlı eserinde bir şiirde kullanılmıştır. Ancak, Archehestratus'un kitabı günümüze ulaşmamıştır ve bu sözcük zamanla unutulmuştur (Santich 2004).

Gastronomi kavramı, literatürde en basit haliyle tanımlandıktan sonra, bir dizi araştırma ile daha farklı anlamlar kazanmıştır. Gastronominin kapsayıcı yapısı ve sürekli gelişimi nedeniyle kesin bir tanım yapmak zordur; bu nedenle birçok araştırmacı gastronomiyi farklı şekillerde tanımlamaktadır. Richards (2002), yemeğin genel anlamda hazırlanması, pişirilmesi, sunulması ve insan tarafından tüketilmesini ifade

etmektedir. Kivela ve Crotts (2006), yemek yemenin sanatının incelenmesi ve irdelenmesi olarak tanımlamıştır. Gillespie ve Cousins (2001), gastronomi kelimesini insanın tükettiği besinlerden nasıl daha fazla zevk alacağını araştıran bir tür bilim dalı olarak tanımlamaktadır.

Bütün bu tanımların ortak özellikleri bir araya getirildiğinde, gastronomi kelimesi; "özünde belirli kültürlerin ve coğrafyanın etkisi altında olan; yemek hazırlama, pişirme, sunma eylemleriyle ilgili olan ve yeme içme deneyimiyle ilgili bir sanat dalı ve bilim dalı" olarak tanımlanabilir (Sarıışık ve Özbay, 2014).

Eğitim, insanın varlığından beri bilgi birikimiyle birlikte devam eden bir süreçtir. İnsan, doğduğu ilk andan itibaren ölüncüye kadar bu süreç içinde bulunabilir. Bu süreç boyunca birey, bilgi, tutum, beceri ve yeni değerler kazanır. Bu kazanımlar sonucunda bireyin yaşamında belirli değişiklikler meydana gelir (Şenel, 2008: 4). Verilen eğitimin temel amacıyla, bireylerin yeteneklerini geliştirmek, gelecekteki hayata hazırlamak, ekonomik olarak yeterliliklerini sağlamak, vatani görevlerini yerine getirmelerini sağlamak gibi sebepler bulunabilir. (Ural, 2012, s.2).

Eğitim, kurumlar tarafından sağlanarak devlet denetiminde gerçekleştirilebilir. Bu durum, eğitimin ekonomik, sosyolojik ve politik bir kurum olduğunu gösterir. Gastronomi eğitimi ise, ilgili sektöre her anlamda nitelikli personel yetiştirmeyi, yemek kültürünü korumayı ve geleceğe yönelik köklü bir yatırımı içerir. Gastronomi eğitimi, uygulama ve teori açısından geniş bir alanı kapsar. Aynı zamanda öğretmenler tarafından zorlu ve önemi yüksek bir bilim dalı olarak nitelendirilir (Aymankuy ve GÜDÜ Demirbulat, 2017: 234).

Dünya genelindeki gastronomi eğitimiyle ilgili ilk çalışmalar, aslında insanlığın en başından itibaren birbirine öğretme kültürüne dayandırılabilir. Usta-çırak ilişkisiyle ortaya çıkan bu eğitim, ilerleyen yıllarda mutfak personeli yetiştirmeye kadar evrim geçirmiştir. Gastronomi eğitimi, temel olarak örgün ve yaygın eğitimin bulunduğu, resmi tarihi Fransa'da 13. yüzyılda Paris Belediyesi tarafından kurulan esnaf ve kalifiye aşçı yetiştirmeyi amaçlayan "Chaine des Rotisseurs" adlı gastronomi kurumuna kadar uzanmaktadır. 1950 yılında tekrar üye kabul eden ve aktif hale gelen bu kurum, kaliteli yemek yapmanın ve iyi yemek kültürünün korunmasını amaçlamaktadır (Glass, 2005: 3; Aksoy ve Şahin, 2017).

Avrupa'da, mutfak eğitimleri genellikle düşük ücretler karşılığında mutfakta çırak olarak çalışanlara verilmekteydi. Genellikle 12-14 yaşlarındaki bu çıraklar, ücret olarak genellikle yemek ve konaklama karşılığında üstlerinden eğitim alıyorlardı (Brown, 2005, s. 49). İlk resmi aşçılık eğitimi veren kuruluş, 1882 yılında İngiltere'nin Londra şehrinde kurulan 'National Institute of Cookery' yani 'Ulusal Aşçılık Enstitüsü' idi. 1883 yılında Paris'te açılan 'L'École Professionnelle de Cuisine et des Sciences Alimentaires' yani 'Profesyonel Aşçılık ve Gıda Bilimleri Yüksek Okulu', Fransa'da açılan ilk aşçılık eğitimi veren kurumdur. İki yıl sonra, 1885'te yine Paris'te açılan 'Le Cordon Blue', Avrupa'da modern gastronomi eğitiminin yolunu açan kurumlardır (Şengün, 2017).

ABD'deki mutfak eğitimi, Avrupa'daki mutfak eğitimine göre oldukça yeni bir kavramdır. Fine dining konusunda öncü restoranlardan biri olan Delmonico'nun şefi Charles Ranhofer, 1898 yılında yayınladığı 'Chef' adlı dergide, ABD'de aşçılar için bir eğitim kurumu kurulması gerektiğini belirtmiştir. Bu döneme kadar aşçı yetiştirmek için Avrupa ile işbirliği yapan Ranhofer, 1911'de çırakların şef olması için 6.000 saatlik çalışma taahhüdü veren bir sistem kurarak ABD'de ortaya çıkan ilk aşçılık eğitim sistemini oluşturmuştur (Meer, 2018: 45).

Bu gelişmelerin sonucunda, 21. yüzyılda aşçılık ve gastronomi alanına olan talep artmıştır. Dünya genelinde birçok aşçılık okulu açılmaya başlanmıştır.

Türklerde, ilk defa mutfak eğitimi çoğunlukla çırak-usta ilişkisi şeklinde ortaya çıkmıştır ve bu eğitim genellikle ahiliklerde verilmekteydi (Kılınç, 2012: 70). Cumhuriyet dönemiyle birlikte modern üniversiteler kurulsa da, mutfak eğitimi geç başlamıştır; ancak son yıllarda gastronomi eğitimi ile ilgili kurumlar ve kuruluşlar büyük ilgi görmektedir. Aşçılık eğitimi, örgün eğitimde meslek yüksekokullarında, ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeylerinde verilebilmektedir. Türkiye'de ilk mutfak eğitimi, 1962 yılında Ankara Otelcilik Okulu'nda başlatılmıştır. Ardından, Bolu, Mengen Aşçılık Meslek Lisesi, 1985 yılında açılarak ilk defa aşçılık eğitimi veren okul olmuştur (Daylar, 2015).

Türkiye genelinde 2021-2022 öğretim yılında, 75 farklı devlet üniversitesinde Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü bulunmaktadır. Özel üniversitelerde ise bu sayı 36'dır. Lisans eğitiminin örgün kısmında 17,502 üniversite öğrencisi Gastronomi eğitimi almaktadır. İkinci öğretim bölümlerine kayıtlı öğrenci sayısı ise 2,117'dir. Yüksek lisans eğitimi alan Gastronomi öğrencileri sayısı toplamda 1,044'tür. İlgili alanda doktora

eğitimi alan öğrenci sayısı ise 164'tür. Toplamda 20,826 öğrenci, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü ile ilgili eğitim almaktadır. Önlisans eğitimi olarak verilen Aşçılık Bölümü'nde ise örgün, ikinci öğretim ve uzaktan eğitim alanları dâhil olmak üzere toplamda 54,341 öğrenci üniversitede eğitim almaktadır (YÖK, 2022).

YÖK (2022) tarafından tanımlanan staj, yükseköğretim kurumlarında ilgili programa göre teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilere kazandırılması amaçlanan mesleki bilgi, davranışlar ve deneyimle ilgili işletmelerce verilen mesleki çalışmalarını ifade etmektedir.

Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitimi, teorik ve uygulamalı eğitimin aynı anda var olduğu bir sistem üzerine kuruludur. Öğrenciler, aldıkları teorik bilgileri yiyecek içecek işletmelerinde veya ilgili kurumlarda pratiğe dökerek deneyim kazanma fırsatı bulmaktadırlar. Gastronomide staj sistemi, öğrenciler için etkili ve aynı zamanda uygulamalı bir eğitim yöntemidir. Stajyer öğrenciler, gelecekte yapacakları işler açısından bilgi edinerek, okul sonrasında iş hayatına ve sektöre uyum sağlamaları için hazırlanmaktadırlar. Staj süreci, öğrencilerin iletişim becerilerini, ekip içinde çalışabilme yeteneklerini, organizasyon becerilerini ve problem çözme yeteneklerini geliştirmelerine katkı sağlar (Harkison vd. 2011: 378; Wang vd. 2018: 128).

### **Gastronomide Kariyer**

Her sektörde olduğu gibi gastronomi ve mutfak sanatları alanında da, kişinin kariyer planı yapması ve sürekli olarak kendini geliştirmesi önemlidir. Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencileri için, kariyerlerinin erken aşamalarında bir okuldan mezun olmak, staj yapmak ve farklı şeflerle çalışarak yemek hazırlamanın çeşitli aşamalarını öğrenmek önemli adımlardır. Öğrenciler, aşçılık mesleğinin teorik bilgisini mutfakta uygulamalı olarak öğrenirler. Fransız Gastronomisi'nde, öğrencilerin kendilerini geliştirmeleri ilk aşamada büyük bir öneme sahiptir. Mutfakta çıraklık veya stajyerlikle başlayan bu aşamalar zinciri, şefin farklı işletmelerde ve ülkelerde yeni bilgiler öğrenmesiyle şekillenir. Bu süreç, "Tour de France" olarak adlandırılır. Profesyonel meslektaşlar ve sektör bağlantıları kurmak bu aşamada önemlidir. Başkalarıyla işbirliği yapmayı, bilgi paylaşımını ve düzenli iletişimi geliştirmek, başarılı bir iş ağına sahip olma olasılığını artırabilir. Bu sayede yeni bir pozisyon bulmak veya daha iyi işletmelerle işbirliği yapmak daha kolay hale gelir. Sonraki aşamalarda, öğrenci veya aşçı kendini mutfak hiyerarşisinin daha üst seviyelerinde görebilir. Stajyerlikle başlayan bu yol, mutfak dünyasının en üst noktalarında, Executive Chef veya bir işletme sahibi olarak zirveye ulaşabilir (Gergaud vd., 2010).

Kişinin kendini tanıması, güçlü ve zayıf yönlerini bilmek, kariyer yolunu belirlemede önemli bir adımdır. Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencileri, kariyerlerini planlarken dikkatli olmalıdır. Staj veya mezuniyet sonrası olsun, kariyer planı yaparken konaklama endüstrisindeki çeşitli alanları anlamak önemlidir. (Mitchell vd., 2013). Gastronomi mezunları, öncelikle mutfakta aşçılıkla ilgilenirler. Bunun yanı sıra, servis bölümü de bir diğer seçenektir, bu da garsonluk veya salon yönetimi gibi pozisyonları içerir. Aynı şekilde, mezunlar yiyecek içecek işletmelerine sahip olarak kendi işlerini kurabilirler. Gastronomi ve Mutfak Sanatları, yeni bir bölüm olduğu için mezunlar, akademisyen veya öğretmen olarak eğitim kurumlarında çalışabilirler. Bu alanların dışında, gastronomi mezunları yiyecek içecek fotoğrafçısı, sommelier, tranşör, barmen, yiyecek içecek yazarı, yemek eleştirmeni, barista, miknolog gibi birçok mesleği sürdürebilirler. Ayrıca, gıdanın insan için temel bir ürün olması, mezunların mesleklerinin dünya genelinde geçerli olmasına katkıda bulunur (Karakaş, 2021).

Gastronomi ve Mutfak Sanatları mezunlarının ana çalışma alanları genellikle restoranlar ve otellerdeki mutfak alanlarıdır. Mutfak kavramı, somut olarak bir konutta veya ticari bir kuruluşta yemek pişirmek ve hazırlamak için kullanılan bir oda veya alanı içerir. Bir mutfağın temel işlevleri, yiyecekleri depolamak, hazırlamak, pişirmek ve bulaşık yıkamak gibi ilgili görevleri yerine getirmektir. Ticari mutfaklar, restoranlar, kafeteryalar, oteller, hastaneler, eğitim ve iş yerleri tesisleri, askeri kışlalar ve benzeri kuruluşlarda bulunabilir. Bu tür mutfaklar genellikle fiziksel olarak daha büyük, karmaşık ve ağır iş ekipmanları ile donatılmıştır (Carpenter, 2021: 3).

### **Yöntem**

Bu çalışma, yurtdışındaki Michelin Yıldız Sistemi'ne bağlı restoranlarda çalışan veya staj yapan Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin iş öncesi, iş sırası ve iş sonrası deneyimlerini araştırmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, Türkiye'deki Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencileri ile iletişim kurularak iş deneyimleri hakkında bilgi toplanmıştır. Bu sayede Michelin Yıldızlı restoranlarda dünya genelindeki öğrenci deneyimleri üzerine bir perspektif elde edilebilir. Uluslararası literatürde Michelin Sistemi'nin önemi anlaşılmış olsa da ulusal literatürde Michelin'e dair sınırlı araştırma bulunmaktadır (Köse,

2015; Çavuş, 2020; Şahin, 2021; Uğuzluoğlu, 2021). Var olan çalışmalar genellikle bölgelere dayalı olarak restoranların varlığını araştırmakta olup, diğer iki çalışma Michelin Yıldızlı restoranları müşteri talebi ve turizme etkileri açısından incelemektedir. Bahsi geçen çalışmalarda Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan öğrencilerin veya şeflerin deneyimlerini özel olarak ele alan bir başlık bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu çalışmanın bu alandaki eksikliği doldurabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın belirli bir konuyla ilgili tüm evren elemanlarını belirlemenin ve bu elemanların tamamıyla ilişkilendirilmesinin zaman ve çeşitli kısıtlamalar nedeniyle mümkün olmamaktadır. Bu tür kısıtlamalar, araştırmanın odaklandığı belirli bir örneklem içinde çalışılmasını gerektirebilir (Neumann, 2006: 219). Evren genellikle bir problem belirlendiği ve bu problemle çeşitli nedenlerle etkilenen bireyler, durumlar, olaylar ve olguların bir kümesi olarak tanımlanır. Evren, araştırma sorusuyla ilgili olarak incelenmek istenen geniş kapsamlı bir alandır. Ancak, genellikle bu evrenin tamamını incelemek pratik veya maliyet nedenleriyle mümkün olmayabilir. Bu nedenle, araştırmacılar genellikle belirli bir örnekleme seçip bu örnekleme odaklanarak daha spesifik bir alanı incelemeyi tercih ederler (Karasar, 2015, s. 109). Bu çalışmada, çalışma evreni; Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencileri ve mezunlarının sektörde çalışanlarından oluşmaktadır.

Araştırmanın gerçekleştirildiği evrenden seçilen ve yine aynı evreni temsil edeceği düşünülen alt deneklere örneklem denir (Böke, 2009, s. 107). Bir evrenle ilgili örneklem seçme amaçları arasında, araştırmacının bilgiyi, zamanı ve maliyeti daha verimli kullanarak evrenin tamamını araştırmaya dâhil etmeden örneklem üzerinden veri toplamasını sağlamak bulunmaktadır (Altunışık, vd., 2010, s. 133). Bu araştırmanın örneklemini, Gastronomi ve Mutfak Sanatları üzerine eğitim almış ve dünyanın çeşitli yerlerindeki Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışmış 18 kişi oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan kişiler, Michelin Sistemi'ne dair gerekli bilgiye ve çalışma deneyimine sahip olan bireyler arasından seçilmiştir.

Michelin Rehberi, dünya genelinde en yaygın ve saygın restoran derecelendirme sistemidir. Bu sistemde yer alan restoranlar ve şefler, yüksek prestij ve başarılı ekonomik statüye sahip olabilirler. Michelin Yıldızı, bir restorandaki kişinin mesleğinde zirveye ulaştığını gösteren önemli bir işarettir, çünkü Michelin derecelendirme sistemi dünyanın en iyi restoranları arasında kabul edilen yerlere sahiptir. Türkiye'de, birçok şehirde bulunan Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü, birçok öğrenciyi aşçı olarak yetiştirir ve bu öğrencilerin mesleklerini en iyi şekilde sergileyebilecekleri yerler genellikle fine dining veya Michelin Yıldızlı restoranlardır. Bu bağlamda, araştırmanın temel sorunu, Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin çalışma veya staj sonrasında nasıl bir deneyim yaşadıklarını anlamaktır.

Bu çalışmada, amaç ve problem doğrultusunda nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nitel, sayısal ölçümlerden ziyade bir çalışmanın anlaşılmasıyla ilgilenen bir araştırma yöntemidir (Özdemir, 2011: 330). Nitel araştırma yöntemi, disiplinler arası kurallara ve sağlam teorik temellere dayanan bir araştırma yöntemidir. Aynı zamanda nitel araştırmanın temelleri, kültür, ifade, inançlar, ahlak, yaşam stresi ve hayal gücü gibi insan yaşamının çeşitli yönlerini inceleyen çeşitli felsefi düşünce temellerine dayanmaktadır (Bogdan ve Biklen 1997).

Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği tercih edilmiştir. Görüşme, soru cevap ilişkisi ve sözlü iletişim aracılığıyla veri toplama yöntemi olarak tanımlanabilir (Karasar, 2015, s. 165). Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, belirli bir çerçeve içinde belli konular etrafında katılımcılarla yapılan, aynı zamanda esnekliğe sahip olan bir görüşme yöntemidir. Bu yöntemle, paydaşlardan derinlemesine görüşmeler yaparak araştırmanın amacına ve problemine yönelik veri toplama hedeflenmiştir. Bu çalışmada, yarı yapılandırılmış görüşmelerle elde edilen veriler, nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz yöntemleriyle incelenmiştir. Betimsel analiz, bir grup içindeki değişkenlerin ilişkisini anlamak ve özet göstergeler elde etmek amacıyla kullanılan bir analiz yöntemidir (Teddlie ve Tashakkori, 2009, s. 29).

Araştırmanın gizliliğini koruma amacıyla katılımcılar K1-K18 arasında kodlanmıştır. Analizin ilk aşamasında, katılımcılardan elde edilen veriler deşifre edildi. Deşifre edilen metinler, dikkatlice okunduktan sonra kavramsal analiz ve kategorizasyon sürecinde araştırmacıya yardımcı olması için MAXQDA 22 programına aktarıldı. Programın yardımıyla metin haline getirilen tüm veriler düzenlendi ve analiz edildi. Görüşmelerin kayıtları oluşturulurken sık tekrarlar ve anlamlı ifadeler temalar altında toplandı, uygun kategorilere ve kodlamalara göre düzenlenmiştir.

Veri analizi sürecinde, araştırmacının ilişkileri daha net bir şekilde görmesine olanak tanıyan, gerektiğinde kategoriler ve kodlar arasında ileri-geri hareket etme esnekliği sağlayan bir yaklaşım benimsenmiştir (Braun ve Clarke, 2006). Analiz sürecinin tamamlanmasının ardından araştırmacı, verileri şeffaf, tarafsız bir şekilde,

literatürden yararlanarak ve araştırmacı rolüne uygun olarak açıklamıştır. Analiz sonuçları, elde edilen tüm bulguların detaylarıyla birlikte sonraki bölümde ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

Araştırma ile ilgili yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda katılımcıların demografik bilgileri aşağıdaki tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1. Katılımcılarla Yapılan Görüşmeler ve Tanımlayıcı Bilgileri**

Katılımcılar	Yaş	Restoran Adı	Yıldız Sayısı	Ülke	Süre	Görüşme Tarihi
K1	25	Dal Pescatore	3	İtalya	16 dk 37 s	17.01.2023
K2	24	Arzak-Louis	3 ve 2	İspanya- Almanya	14 dk 42 s	6.01.2023
K3	33	The French Laundry-Jean Georges	3 ve 2	ABD	16 dk 13 s	18.01.2023
K4	25	CODA - Nintai	2 ve 1	İspanya- Almanya	10 dk 03 s	18.01.2023
K5	23	Ola by Martin Berasategui	1	İspanya	9 dk 27 s	18.01.2023
K6	23	Lasarte - Maison Nouvelle	3 ve 1	İspanya- Fransa	14 dk 59 s	19.01.2023
K7	29	Akelare – Koks – Atera - AOC	3-2-2- 2	İspanya- Faroe Adaları- ABD- Danimarka	15 dk 25 s	17.01.2023
K8	25	Araka -TÜRK- Nicole - Mikla	1-2-1- 1	Türkiye	11 dk 13 s	16.01.2023
K9	24	Sorrel	1	ABD	13 dk 36 s	19.01.2023
K10	24	Boury - L'Espérance	- 3 ve 1	Belçika	13 dk 22 s	15.01.2023
K11	31	Arzak - Jane- Alchemist - Hisa Franko	3-2-2- 2	İspanya- Belçika- Danimarka- Slovenya	11 dk 58 s	16.01.2023
K12	29	Natan	1	Belçika	13 dk 08 s	16.01.2023
K13	25	Mikla- Mirazur- Nobelhart ve Schmutzig	1 ve 3 ve 1	Türkiye- Fransa- Almanya	9 dk 05 s	18.01.2023
K14	29	Hertog Jan, Inter Scaldes, Rutz	3-3 ve 3	Belçika, Hollanda, Almanya	12 dk 32 s	20.01.2023
K15	29	La Cabra- Quique Dacosta- Sorrel	1-1-3- 1	İspanya-ABD	11 dk 12 s	20.01.2023
K16	40	Le Bernardin	3	ABD	22 dk 32 s	22.01.2023
K17	27	El Celler De Can Roca	3	İspanya	11 dk 36 s	25.01.2023
K18	21	Inter Scaldes	3	Hollanda	17 dk 24 s	24.01.2023

Çalışma sonuçlarına göre, görüşmelere katılanların %50'si 25 yaş ve altında iken, %50'si 25 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %16'sı kadın, %74'ü erkektir. %22'si farklı ülkelerden gelirken, %68'i Türk uyruklu olarak belirlenmiştir. Görüşmelerin ikisi yüz yüze, geri kalanları ise internet üzerinden gerçekleştirilmiştir. Toplamda 15 farklı üç Michelin Yıldızlı restoran, 9 farklı iki Michelin Yıldızlı restoran ve 15 farklı bir Michelin Yıldızlı restoran tespit edilmiştir. Katılımcılar, birçok farklı ülkede çalışmışlardır. En çok restoranın tespit edildiği ülkeler sırasıyla İspanya (8 restoran), ABD (5 restoran) ve Türkiye (4 restoran) olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen toplam görüşme süresi 4 saat 5 dakika 4 saniye olup, ortalama bir katılımcıyla 13 dakika 36 saniye süren görüşmeler yapılmıştır.

Veriler analiz edilirken ortak noktalar belirlenmiş ve belirli temalar ortaya çıkarılmıştır. Bu temalar ‘‘Michelin hakkında genel düşünceler’’, ‘‘karşılaşılan zorluklar ve avantajlar’’, ‘‘yıldızlı restoranların ayırt edici özellikleri’’, ‘‘Michelin’in kariyere etkisi’’, ‘‘çalışma fırsatını elde etme yöntemi’’, ‘‘çalışma süresi’’, ‘‘tekrar çalışma isteği’’ olarak yedi tanedir.

## Bulgular

### Michelin Hakkında Genel Düşünceler

Araştırmaya katılan Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan şeflerin görüşleri doğrultusunda Michelin Yıldızlı restoranlar hakkında genel düşüncelere ilişkin bulgular tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2. Michelin Sistemi Hakkında Genel Düşünceler**

Michelin Sistemi Hakkında Genel Düşünceler	Kodlar	Katılımcılar
	En iyi ve önemli	K1, K2, K3, K4, K5, K7, K8, K10, K11, K13, K14, K15, K16, K18
	Ülke gastronomisine etki	K1, K2, K5, K8, K14
Olumlu Düşünceler	Küresel etki ve ün	K2, K12, K13, K17, K18
	Vizyon ve yenilik	K3, K7, K17
	Tecrübe ve hayaller	K4, K5, K11, K14, K16
	Liyakatsizlik	K6, K7, K12, K14
Olumsuz Düşünceler	Kapitalizm	K9, K10, K11

Tablo 2’den anlaşıldığı üzere Michelin Yıldızı hakkında genel düşünceler ağırlıklı olarak olumlu yöndedir. Olumlu düşünceler temelinde ortaya çıkan yargılarda başta en iyi ve önemli kodu öne çıkmıştır. Konuya ilişkin katılımcı 8’in cevabı şu şekildedir. *“Nasıl film sektöründe Oscar varsa, bilim dünyasında Nobel varsa mutfakta da Michelin bulunmakta. Yemek sektörünün en önemlilerinden biri belki de en önemlisi Michelin Rehberi’dir. Ödül o kadar prestijli ve önemli ki yüksek ihtimalle her aşçının hayali bu yıldız veya yıldızları kazanmaktır. Sadece aşçılar açısından değil ülkelerin mutfaklarının temsilinde de çok önemli bir yere sahip bu yıldız. Mutfak sektöründe Michelin dendiği anda akan sular durur.”*

"Ülke gastronomisine etki" başlıklı kod olumlu düşüncelerin bir başka kategorisini temsil etmektedir. Bu başlık altında, sadece Türkiye'nin Michelin Rehberi ile etkileşimi değil, aynı zamanda farklı ülkelerde Michelin Yıldızlarının verilmesindeki farklılıklara da değinilmiştir. Katılımcılara göre, Michelin'in bazı ülkelerde farklı seviyelerde restoranları temsil ettiği ifade edilmiştir. Katılımcı 1’in cevabı dikkat çekicidir. *“Michelin dendiği anda bütün dünya bu restorani konuşur. Michelin’den daha önemli bir derecelendirme sistemi olamaz ve bir ülkenin mutfağı da yine bu şekilde temsil edilir.”*

Diğer bir olumlu düşünce kodu ise küresel etki ve ündür. Bu başlık Michelin Yıldızı’nın ve rehberin dünya çapında etkisi ve restoranların ünlenmesine yönelik düşünceleri anlatmaktadır. Katılımcı 18’in cevabı dikkat çekicidir. *“Michelin restoranlık ve restoranlar açısından harika bir şov sahnesidir. Restoranlar bu rehberle girebilmek için çok çalışmakta ve bu sayede ünlerine ün katmakta. Sanılanın aksine Michelin Yıldızı sadece çok iyi bir yemek anlamına gelmez. Çok iyi bir yemek şöleni sunmaktır. Yiyecek içecek sektöründe genelde mutfak önemli gözükmektedir ama bunun ayrıca servis olarak da çok önemi vardır. Michelin restoranları, bütün olarak bu şekilde değerlendirir. Mutfak ve servisin en iyi olduğu yerler ancak üç yıldız olabilir. Aynı zamanda konuğa deneyimin nasıl olacağı hakkında da iyi fikirler verir.”*

"Vizyon ve yenilik" kodu, Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan aşçıların çalışma deneyiminde kendilerini nasıl geliştirdiklerini ifade etmektedir. Bu restoranlar genellikle trendleri belirleme ve yeni tekniklere öncülük etme konusunda öne çıkan işletmelerdir. Katılımcı 7 Michelin sayesinde bazı restoranların nasıl yeniliklerde bulunduğu hakkında örnekler de vermiştir. *“Yemek yaparsam en iyisiyle yapmak isterdim. Her ne kadar Michelin’in aşçılar için çok iyi bir yapısı olduğunu düşünmesem de dünya üzerindeki en iyi restoranların büyük kısmı Michelin bünyesinde bulunmakta. Hepsinden önce bu restoranlarda çok farklı teknikler, ürünler ve vizyoner şefler bulunmakta. Örneğin moleküler gastronominin temellerini atan El Bulli üç Michelin Yıldızlı bir restorandı veya 3D yazıcılarla yemek yapan Cocina Hermanos Torres üç Michelin Yıldızlı bir başka restorandı. Michelin’in bünyesinde bu restoranlar gibi yenilikçi birçok restoran bulunmakta. Bu restoranlara ağırlık vererek yeni şeyler görmek benim mesleğime daha çok bağlanmamı sağlıyor.”*

"Deneyim ve hayaller" kodu, restoranlarda çalışan aşçıların neden Michelin Yıldızlı bir restoranda çalışmak istediklerini anlamak için önemli bir gösterge olarak ortaya çıkmıştır. Bu kodun oluşmasında etkili olan ana



soru, "Neden Michelin Yıldızlı bir restoranda çalışmak istediniz?" şeklindeki sorudur. Çalışanların mutfak deneyimleri sonrasında, bu deneyimlere dayanarak hayallerinde değişiklik yaşamaları muhtemeldir. Katılımcı 9'un yorumu bu konuda çocukluk hayali olduğu hakkındadır. *"Aşçılık mesleği benim çocukluk hayalimdi diyebilirim. Michelin hakkındaki fikirlerim değişmiş olsa bile bu restoranlar dünyadaki en iyi restoranlardır. Bu restoranlarda çalışıldığı anda aşçıların iş anlamında çok gelişeceğini ve yeni şeyler öğreneceğini düşünüyorum. Ben de zaten bu amaçlar doğrultusunda bu restoranları seçtim."*

Michelin Sistemi hakkında genel düşünceler temasının ikinci alt teması, olumsuz düşünceleri içeren bir alt temadır. Bu alt temada belirlenen ilk kod "liyakatsizlik"tir. Katılımcıların bazıları, Michelin Sistemi'nin özellikle belirli restoranlara yıldız verirken liyakatsiz davrandığını düşünüyor. Bu kişilere göre, bazı restoranlar hak etmediği halde yıldız alırken, hak eden bazı restoranlar ise yeterince değerlendirilmemekte veya öne çıkarılmamaktadır. K6, Michelin'in liyakatsizliği konuşurken aynı zamanda bazı restoranların bu yıldızları hak ettiğini belirtiyor. Bu durum, K2'nin olumlu temada "ülke gastronomisine etki" kodunda verdiği cevapla benzerlik göstermektedir. İki katılımcı, benzer restoranların ve şeflerin isimlerini vererek örneklerle açıklama yapmaktadır. *"Açık konuşmak gerekirse çalışan olarak çok sevdiğim ve ilgi duyduğum bir sistem değil. Özellikle yurtdışı deneyimim boyunca birçok farklı restoranda çalıştım ve buralarda yemek yedim. Çok fazla restoranın kayırıldığı düşünüyorum, özellikle Fransa, İspanya, Belçika ve Hollanda gibi ülkelerdeki restoranların bazıları yıldız hak etmiyor. Bol keseden yıldız dağıtılıyor diyebilirim. Türkiye'de lezzet açısından daha iyi olan yerler var ama sunum konusunda başarılı olmadığımız için ve Michelin sisteminde ağırlıklı olarak fine-dininge bakıldığı için yıldızlı restoranlarımız az sayıda. Michelin'in bu yönünü hiç sevmiyorum ama olumlu taraftan bakacak olursak pazarlama ve reklam açısından restoranlar için çok büyük bir sembol. Ayrıca gerçekten köklü bazı restoranların özellikle üç yıldız alarak iyi bir şekilde ödüllendirildiğini de düşünüyorum. Arzak, Georges Blanc, L'ambroise, Dal Pescatore gibi hakkı verilen köklü yerler de var. Zaten bu restoranlara Michelin çok da fazla dokunamıyor."*

Olumsuz düşüncelerin bir diğer kodu ise kapitalizmdir. Michelin, sadece restoranları değerlendiren bir şirket olmanın ötesinde, dünyanın en büyük sektörlerinden biri olan otomotiv sektörünün alt kollarından biri olan lastik sektörünün en büyük şirketlerinden biridir. Bu bağlamda Michelin Yıldızlı restoranların da kapitalist bir yapıya evrilebileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda, çalışanlar üzerinde bir baskı unsuru oluşturabileceği belirtilmektedir. Katılımcı 10 bu konuda genel bir tanım yaparak bazı restoranları örnek göstermiştir. *"Dışardan bakıldığı zaman Michelin Yıldızlı rehber olarak ve restoran olarak kaliteli ürün, kaliteli atmosfer, misafir için eşsiz bir deneyimi amaçlayan bir hareket. Lakin işin içine yani mutfığa girdiğiniz zaman aynı koşulların çalışanlar için sağlandığını düşünmüyorum. Benim gözümde Michelin Yıldızlı dendiğinde alkol kullanan, uyuşturucu kullanan ve yorgun aşçılar canlanıyor. Genel olarak bakıldığında müşteriye sunulan o eşsiz yemek algısı arka tarafa sunulmamakta. Özellikle aşçıların çok yorulduğu ve stres faktörüyle birlikte çokça sömürüldüğü bir ortam olarak görüyorum. Aşçılar için güzel yemek pişirmek çok önemlidir ama Michelin bu hazzı fiziksel ve zihinsel olarak aşçılardan çalmakta. Özellikle yıldız sayısı arttıkça bir, iki, üç dedikçe aşçılarıdaki fiziki ve zihinsel stres katlanarak artıyor. Bu yüzden her zaman bir Michelin Yıldızlı restoranların daha iyi restoranlar olduğunu ve çalışma ortamı sunduğunu düşünmekteyim. Ayrıca bazı restoranları kıyaslıyorsanız fiyat farkının çok olduğunu göreceksiniz. Örneğin Paris'te Guy Savoy'da tadım menüsü yeseniz kişi başı 600 Euro ödemek zorundasınız, Noma'da kişi başı 500 Euro ödemek zorundasınız ama benzer kalitede üç Michelin yıldızlı yerlerde bu fiyatların yarısına yemek yiyebilirsiniz. Fiyatlandırma konusunda inanılmaz büyük farklar var bu da restoranların müşteriyi sömürdüğü bir göstergesi."*

### Michelin Yıldızlı Restoranlarda Çalışılırken Karşılaşılan Zorluklar ve Avantajlar

Aşağıda verilen tablo 3'te Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışılırken karşılaşılan zorluklar ve kolaylıklar belirtilmiştir.

**Tablo 3. Michelin Yıldızlı Restoranlarda Çalışılırken Karşılaşılan Zorluklar ve Avantajlar**

Michelin Yıldızlı Restoranlarda Çalışılırken Karşılaşılan Zorluklar ve Avantajlar	Kodlar	Katılımcılar
Zorluklar	Uzun çalışma saatleri	K2, K3, K4, K5, K6, K7, K10, K12, K13, K14, K18
	Dil bariyeri	K2, K3, K5, K9, K14, K15, K17, K18
	Temizlik	K1, K3, K6, K13

	Stres ve baskı	K1, K3, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K15, K17
	Sürdürülebilirlik ve tedarik	K13, K16
Avantajlar	Gelişim ve öğrenme	K1, K2, K9, K10, K11, K15, K16
	Tabaklama	K3, K6, K8, K10
	Pazarlama	K8, K12

Bu tema altında belirtilen zorluklar, özellikle Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışırken karşılaştıkları zorlukları anlamaya yardımcı olmaktadır. Uzun çalışma saatleri, dil bariyeri, temizlik, stres ve baskı, sürdürülebilirlik ve tedarik gibi konular, bu öğrencilerin karşılaştığı günlük sorunları ve iş zorluklarını belirtmektedir. Bu durum, Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışma deneyiminin sadece prestijli bir kariyer fırsatı olmakla kalmayıp aynı zamanda yoğun, talepkar ve rekabetçi bir ortamı da içerdiğini göstermektedir. Katılımcıların bu zorlukları nasıl ele aldıkları ve bu deneyimlerin onların kariyer gelişimine nasıl etki ettiği konularını da anlamak önemlidir.

Uzun çalışma saatleri hakkında birçok katılımcı fikir birliğindedir. Katılımcı 10'un cevabı dikkat çekicidir. *“Temel sorun fazla iş yükü, normalde iki aşçının yapacağı işi tek bir aşçı olarak yapmak zorundasınız. Bazı durumlarda nefes bile almadan uzun saatler çalışmak yetmediği gibi çok yüksek tempoyla çalışmanız gerekmekte. Yani 16 saat durmadan çalışmak yetmiyor, 16 saat çok hızlı durmadan çalışman gerekiyor. Bu hızı sadece beden olarak değil zihnen de güçlü tutmak gerekiyor. Hazırlık veya servis olarak bir ayırım bulunmamakta bu yüzden her işe ekip hâlinde koşmanız gerekiyor.”*

Zorluklar temasındaki ikinci kod dil bariyeridir. Michelin Yıldızlı restoranlarda küresel bir ölçekte çalışan birçok kişinin bulunması, dil bariyerleri ve kültürel farklılıkların ortaya çıkmasına neden olabilir. Farklı ülkelerden gelen aşçılar ve şefler arasındaki iletişim zorlukları, işyerinde uyum sorunlarına yol açabilir. Dil bariyeri sadece iletişim açısından değil, aynı zamanda yemek tarifleri, teknikler ve kültürel özellikler gibi mutfakla ilgili konularda da sorunlara neden olabilir. Bu durum, Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan profesyonellerin sadece mutfak becerilerini değil, aynı zamanda kültürlerarası iletişim ve işbirliği becerilerini geliştirmelerini gerektirebilir. Özellikle İspanya'da staj yapan katılımcılar dil bariyerinin fazla olduğunu söylemiştir. Katılımcı 5'in cevabı dikkat çekicidir. *“Dil bariyeri çok fazlaydı. İspanya'da maalesef İngilizce çok bilinmiyor sadece İspanyolca konuşuluyor. Hatta benim çalıştığım bölge Bask ülkesinde olduğu için mutfakta Baskça'da konuşuluyordu.”*

Katılımcı 18 mutfak bölümünde çalışmayan tek kişidir. Servis bölümünde çalışan katılımcı dil bariyerinin müşterilerle konuşurken ortaya çıktığını söylemektedir. *“Burada çalışmak gerçekten zordu, ama başlangıçta, beni nasıl olduğum ve neyin değiştirilmesi gerektiği konusunda biraz test ettiler. Kısım şefim beni izledikten sonra özellikle konuşmamı değiştirmem gerektiğini söyledi çünkü çok düz bir aksanla konuşuyordum ve bunun daha resmi olması gerekiyordu.”*

Temizlik, Michelin Yıldızlı restoranlarda büyük bir öneme sahiptir. Bu restoranlarda hijyen standartları çok yüksektir ve mükemmeliyeti korumak için sürekli bir temizlik rutini uygulanır. Temiz bir mutfak, yemek hazırlığı sırasında güvenliği sağlamak ve lezzetli yemeklerin üretimini desteklemek açısından kritik bir faktördür. Aşçılar ve diğer mutfak personeli, malzemeleri hazırlamadan önce, sırasında ve sonrasında hijyen kurallarına sıkı sıkıya uymak zorundadır. Bu, Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan profesyonellerin disiplinli ve düzenli bir temizlik anlayışına sahip olmalarını gerektirir. Bu da katılımcılar için bir zorluk olarak belirtilmiştir. Katılımcı 1'in cevabı dikkat çekicidir. *“Benim için en önemli ve en zor mesele temizlikti. En detaylı şekilde tamamen temizlik yapıyorduk. Tek bir toz tanesi bırakmadan bütün mutfağı yıkayıp tekrar temizlediğimi biliyorum buna rağmen şeflerimi memnun edemiyordum ama sonrasında bu sisteme alıştım.”*

Stres ve baskı, özellikle Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan profesyoneller için yaygın bir zorluktur. Bu restoranlar, mükemmeliyeti sürdürmek, yaratıcı ve yüksek kaliteli yemekler sunmak adına sürekli bir baskı altında çalışmayı gerektirir. Şefler, işletme sahipleri ve diğer mutfak personeli, yüksek standartları koruma ve Michelin ödülleri elde etme çabası içinde sürekli olarak kendilerine yüksek beklentiler koymak zorundadır. Bu durum, çalışanların yaratıcılıklarını sınırlayabilir ve aynı zamanda mutfak içinde bir rekabet ortamı oluşturabilir. Bu tür stres faktörleri, mutfak personelinin dayanıklılığını test edebilir ve çalışma ortamında birçok zorluğa neden olabilir. Katılımcı 7'nin cevabı; *“Başlangıçta fiziksel gereklilik ve sürekli ayaklarınızın üzerinde durmak en büyük talepti. Ancak bu, aşılması en kolay engeldi. Vücut her şeye uyum sağlayabilir, değişmesi gereken zihniyetinizdir. Benim için bu tür bir kuruluştaki yemek pişirmenin en zor yanı, her zaman üstesinden gelmeniz gereken baskıya ve bilgi yüküne tahammül etmektir. Ne kadar yükseğe çıkarsan iyi bir restoranda çalışırsan, o kadar yoğunlukla karşılaşırın. İnsanları sınırlarına getirdiğinizde, yanınızdaki*

*kişinin nasıl tepki vereceğini asla bilemezsiniz. Bu yüzden benim için en büyük zorluk yanımda çalışan şeflerin verdiği tepkiler ve baskıları diyebilirim.”*

Sürdürülebilirlik ve tedarik, özellikle üst düzey şeflerin sorumluluk alanına giren önemli konulardır. Mutfaklarda sürdürülebilirlik, doğal kaynakların etkin bir şekilde kullanılması, gıda israfının azaltılması ve çevresel etkilerin en aza indirilmesi gibi hedefleri içerir. Bu bağlamda, Jr. Sous Chef ve Executive Sous Chef gibi yönetim kademesindeki şefler, menü planlamasından tedarik zinciri yönetimine kadar geniş bir yelpazede sürdürülebilir uygulamaları koordine etmekle sorumludur. Michelin Yıldızlı restoranlar, sadece yüksek kaliteli yemekleri sunmakla kalmayıp aynı zamanda sürdürülebilirlik ve çevresel bilincin bir parçası olma çabası içindedir. Bu nedenle, şeflerin, tedarik zinciri konularında hassas olmaları ve çevre dostu uygulamalara liderlik etmeleri beklenir. Bu sorumluluklar, mutfaklarda çalışan profesyonellerin, özellikle yönetim kademesindekilerin karşılaştığı zorluklardan birini oluşturabilir. Katılımcı 16'nın cevabı dikkat çekicidir ve kendisi Executive Chef'tir. *“Menü, servis, tedarik gibi birçok sıkıntılar olabiliyor ki Michelinli yerlerde bu riskler en aza indirilmiş şekilde olmalı. Sürdürülebilirlik Michelin'de en önemli şey olabilir bu yüzden tedarigi ve kaliteli ürünleri en iyi seviyede tutmanız gerekiyor. Ben restorani yönetirken en zorlandığım şey buydu. Bir ürün değil belki ama iki ve fazlası ürün tedariginde sıkıntı yaşanır o yemek menüden o günlük çıkarılır ve yeni bir tabak servis edilirdi. Bu zorlu bir süreç çünkü sisteme biranda yeni bir tabak eklemeniz ve bunu kusursuz şekilde servis etmeniz gerekiyor.”*

Michelin Yıldızlı restoranlar, dünya çapında yüksek kalitede yemek sunan ve gastronomi dünyasında üst düzeyde itibara sahip olan işletmeler olarak kabul edilmektedir. Michelin Yıldızları, Michelin Rehberi tarafından verilen bir ödülleri dizisidir ve restoranlara yıldız sayısı ile değerlendirme yapar. Bu yıldızlar, restoranların kalitesini ve mükemmelliğini belirtmek için kullanılır. Avantajlar temasında belirlenen ilk kod gelişim ve öğrenmedir. Katılımcı 10'un cevabını dikkat çekicidir. *“Dezavantajları kadar tabi ki avantajları da var. En kısa tanımıyla Michelin Yıldızlı bir restoranda çalıştığım tek bir gün normal bir restoranda çalıştığım restoranın bir ayına denk gelebilir. Bu tabi ki öğrenme açısından böyle. Her gün her an yeni bir şeyler görebiliyordum ve çok fazla öğrenebiliyordum. En temelinden en derin tekniklere kadar, nasıl set up atılmasından nasıl temizlik yapılacağına kadar her şeyi öğrenebiliyordum. Zaten bu yenilik ve öğrenme avantajı buralarda çalışmayı sağlıyor yoksa kimse bu kadar çalışma saatine bu kadar düşük ücrete buralarda çalışmaz.”*

Michelin Yıldızlı restoranlarda servis edilen yemekler genellikle küçük porsiyonlarda sunulur ve bu yemeklerin sunumu büyük bir önem taşır. Bu restoranlarda tabaklama, yemeklerin estetik bir şekilde düzenlenmesi, görsel çekicilik ve özenli sunumun sağlanması anlamına gelir. Katılımcı 3'ün cevabı dikkat çekicidir. Aşçılık mesleğinin Michelin'de tabaklama ile farklı bir seviyeye geldiğini belirtmektedir. *“Farklı bir deneyim sunuyor size Michelin Yıldızlı restoranlar. Reçete ezberlemek ve öğrenmekten ziyade bu restoranlarda farklı teknikler tanınıyorsunuz. Özellikle benim çalıştığım yerlerde Klasik Fransız Mutfağı'nın en iyi yöntemlerini gördüm. Bu restoranlarda çalışarak aynı zamanda incelik öğreniyorsunuz. Tabaklarınız kusursuz olmalı bu da iyi bir el işçiliği gerektiriyor. Aşçılık dışında da pek çok meslek yapmış biri olarak dünyanın en ağır iş gücünün ve yine en ince işinin bu restoranlarda çalışmak olduğunu söyleyebilirim.”*

Michelin Yıldızlı restoranların Michelin Rehberi'nde yer alması, pazarlama açısından önemli bir avantaj sağlayabilir. Michelin Yıldızları, restoranlara uluslararası alanda büyük bir prestij kazandırabilir ve bu, pazarlama stratejileri için bir güç kaynağı olabilir. Katılımcı 12'nin cevabı dikkat çekicidir. Belirtilen avantaj çalışan veya kişi için değil Michelin'in restorana getirdiği avantaj ve kar hakkındadır. *“Michelin restoran için çok avantajlı. Direkt turist olarak bir yere giden ve yeme içmeyle ilgilenen herkes zaten Michelin Rehberi'nden gideceği restoranları bulmakta. Benzer bir şekilde restoran Michelin Yıldızı sayesinde 5 Euro'ya sattığı ürünü 25 Euro'ya satabilmekte bu da işletmenin hayatta kalabilmesini kolaylaştırabiliyor.”*

### Michelin Yıldızlı Restoranların Ayırt Edici Özellikleri

**Tablo 4. Michelin Yıldızlı Restoranların Ayırt Edici Özellikleri**

Michelin Yıldızlı Restoranların Ayırt Edici Özellikleri	Kodlar	Katılımcılar
Özellikler	Kalite	K2, K4, K8, K9, K10, K12, K13, K14, K16
	Prestij ve saygı	K1, K2, K3, K16
	Organizasyon ve standart	K2, K6, K7, K11, K12, K13
	Alaylı aşçılar	K1, K14
	Özel sebepler	K2, K3, K5, K17, K18

Bu başlık altında Michelin Yıldızlı restoranların bünyesinde çalışan aşçılardan çalıştıkları yıldız bulunmayan diğer restoranlarla yıldızlı restoranlar arasındaki temel farkı ve ayırt edici özellikleri belirtmeleri istenmiştir. Belirtilen ilk kod kalitedir. Michelin Yıldızlı restoranlar, dünya genelinde üst düzey kalite anlayışları ile bilinirler. Bu restoranlarda kullanılan malzemeler en yüksek standartlara uygun seçilir ve şefler, gastronomi dünyasının önde gelen isimleridir. Katılımcı 8 diğer katılımcılardan farklı olarak sadece malzeme kalitesine değil aynı zamanda restoranın bir bütün olarak ülke mutfağı ile olan kalitesinden bahsetmiştir. *“Michelin restorana tabi ki en kalifiye turisti ve en zengin yerli yeme içme meraklısını çekebiliyor bu da özellikle açık mutfak olan restoranlarda yeni insanlar tanımayı ve yeni deneyimler sağlayabiliyor. Özellikle yerli turist son üç aydır çok gelmeye başladı bu aslında Türkiye’de fine-dining ve gastronomi anlamında geliştiğimiz bir göstergesi. Michelin’in bize ve restorana en büyük avantajı bizi kendi ülkemizde tanıtması olabilir. Türk Mutfağının standartlarının, seviyesinin ve kalitesinin burada arttığını düşünüyorum. Bana şahsi katkısı ise kaliteli malzemedir. Biz sabahları restoran olarak hale ve pazarlara gidiyoruz bu sayede en kaliteli ürünü elde ediyoruz. İyi malzeme alırsan iyi yemek yaparsın. Kötü ürünlerle yüksek standartta yemek yapma şansın yok.”*

Michelin Yıldızları, restoranlar ve şefler için büyük bir prestij ve saygı simgesidir. Michelin Rehberi'nin restoranlara verdiği yıldızlar, gastronomi dünyasında önemli bir değer ölçütüdür. Bu yıldızlar, restoranların kalitesini, yaratıcılığını ve mükemmelliğini vurgular. Katılımcılar verdikleri cevapta Michelin Yıldızlı restoranlarda şeflerin birbirine saygılı şekilde davrandığını belirtmektedir. Katılımcı 1 ve 2'nin cevapları dikkat çekicidir. İkisi de dil üzerinden örnek vermiştir. Katılımcı 1 *“Bu restoranlarda bariz bir şekilde iş öğrenirken insan olmayı da öğrenebilirsiniz. Her hareketinizde size “Grazie” diyerek teşekkür eden insanlar vardı.”* Katılımcı 2 ise benzer bir örnek vermiştir. *“Zaten her seferinde insanlar birbirine “Gracias” diyerek teşekkür ediyordu veya “Por favor” lütfen diyerek rica ediyordu. Bu sert ortamda sizin yeri geldiğinde kibar ve insani olmanızı sağlıyordu.”*

Michelin Yıldızlı restoranlarda ayırt edici bir tema olan organizasyon ve standart kavramı, katılımcıların gözünden bakıldığında, bu restoranların başarıya ulaşmak için ne kadar organize olduklarını ve belirli standartlara ne kadar önem verdiklerini vurgulamaktadır. Mutfak veya servis alanındaki organizasyon, Michelin Yıldızlı restoranlarda büyük bir öneme sahiptir. Bu restoranlarda her tabak, mükemmel lezzet, kalite ve sunum standartlarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Her bir tabak, servis edildiği kişiden bağımsız olarak, aynı yüksek standartlarda sunulmalıdır. Bu standartlar, Michelin Yıldızlı restoranların sektördeki öne çıkan başarılarına katkıda bulunur ve müşterilere tutarlı ve üst düzey bir yemek deneyimi sunar. Katılımcı 12'nin cevabı dikkat çekicidir. *“En ayırt edici faktör kesinlikle standart. Her çıkan tabak her çıkan ürün çok kesin bir şekilde aynı standartta servis edilmekte. Müşteri ayırt etmeksizin her tabağı aynı şekilde sunuyorlar ki bu da zaten bir aşçının veya restoranın en büyük amacı olmalı.”*

"Alaylı aşçılar" kodu, ayırt edici faktörler temasında öne çıkan önemli bir noktadır. Bu yanıt genellikle Türkiye'deki restoran şefleri ile Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan şefler arasındaki farklara odaklanarak verilmiştir. Cevap veren iki katılımcı da Bolulu aşçılar hakkında yorum yapmaktadır. Katılımcı 1'in cevabı dikkat çekicidir. *“Çok kesin bir şekilde bu soruya cevabım Bolulular olacaktır. Türkiye’deki restoranlarda çok ağır bir alaylı sistemi ve bunun temelinde Bolulu aşçılar bulunmakta. Bu aşçıların memleket takıntısı ve insan kayırma olayı yeni başlayan aşçıları işlerinden bile soğutmakta. Ama Michelin Yıldızlı bir restoranda alaylı aşçılar bile karşındaki komiye veya stajyere saygı göstermekte. Hatta yeri geldiğinde fikirlerini alabilirler.”*

Ayırt edici faktörlerdeki son kod öznel sebeplerdir. Çalışılan restoranın seçilmesi ve diğer restoranlarla karşılaştırılması kişinin kendi tercihi ve yorumlarıyla ilgilidir. Katılımcı 5'in cevabı dikkat çekicidir. *“Dünyada en çok Michelin Yıldızlı olan 3.şefin restoranında çalışma fırsatım oldu. Bu bana kendisinin diğer restoranlarını da görme fırsatı kazandırdı. Bu restoranlarda yemek yedim ve kendimi sadece çalışarak değil yemek yiyerek de geliştirdiğime inanıyorum. Bu restoranı çalıştığım diğer yerlerden en iyi olarak farklılaşmasını sağladığını düşünüyorum.”*

### **Michelin Yıldızlı Restoranların Kariyere Etkisi**

Michelin Yıldızlı restoranlar, yıldız sayılarına göre birçok kişi tarafından dünyanın en iyi restoranları olarak kabul edilmektedir. Bu restoranlarda görev yapan şefler ve aşçılar, doğal olarak dünyanın en yetenekli profesyonelleri olabilir. Bu da katılımcıların kariyerleri hakkında yorum yapmalarına olanak sağlamaktadır. Aşağıdaki tabloda kodlar belirtilmiştir.

**Tablo 5. Michelin Yıldızlı Restoranların Kariyere Etkisi**

Michelin Yıldızlı Restoranların Kariyere Etkisi	Kodlar	Katılımcılar
Kariyere Etki	Kolay işe girme	K1, K2, K3, K5, K6, K11, K12, K13, K14, K16
	Daha iyi bir aşçı olmak	K1, K3, K7, K9, K10, K15, K17, K18
	Belirsiz	K4, K8

Bu temada, Michelin Yıldızlı restoranlarda çalıştıktan sonra aşçıların kariyerine nasıl bir etkisi olduğu ve kariyerlerinin geri kalanında Michelin Yıldızlı bir restoranda çalışma konusundaki düşünceleri sorulmuştur. Kolay işe girme kodu hakkında dikkat çekici cevap Katılımcı 2 tarafından verilmiştir. *“Kesinlikle var ülkeme döndükten sonra başka bir restoranda çalışmak istediğim zaman iş görüşmesinde direkt Michelin hakkında konuşmak istediler. Tabii bunda Michelin’in ülkemize yeni gelmesi de bir etken. Aynı zamanda seneye tekrar Michelin Yıldızlı restoranlarda staj yapmak istiyordum bunun için eskiden başvurduğum ve reddedildiğim restoranlara başvurudum. Başvurumdan genellikle bir saat sonra bu restoranlardan olumlu geri dönüş aldım ki bu restoranlar Frantzen, La Pergola, Osteria Franciscana gibi üç yıldızlı üst düzey restoranlardı. CV’de Michelin yıldızı bulundurmak gerçekten sizi bir adım öteye taşımakta.”*

Kariyer temasının içinde yer alan bir diğer kod, “Daha İyi Bir Aşçı Olmak”tır. Bu kod altında, yeni tarifler öğrenmek, aşçılık becerilerini geliştirmek, müşteri ve iş arkadaşlarının Michelin Yıldızlı restoran deneyiminden sonra nasıl değiştiği gibi unsurlara odaklanılmıştır. Katılımcı 10’un cevabı dikkat çekicidir. Kariyerine etkisi hakkında yorum yapmıştır. *“Benim kariyerime bir kere müthiş bir etkisi oldu. Bu restoranlar sayesinde iyi aşçı nasıl olur, iyi şef nasıl çalışır gibi soruların cevaplarını öğrendim. Bu sayede kendime yeni ve düzgün hedefler koyabildim. Zor yoldan da olsa iyi çalışmayı öğrenebildim. Bu sadece özgeçmiş olarak değil çalışma deneyimini geliştirmek açısından da çok önemli. Okulda gördüğüm dört yıllık eğitimi ben üç aylık stajımda alamamıştım. İşin gerçeğini, uygulamasını okulda anlayamadım. Okulda derslerde klasik müzik dinleyerek yaratıcılığımın artırılması bekleniyordu ama mutfakta yaratıcılıktan ziyade işi en doğru ve hızlı şekilde yapmak bekleniyor. Bunları öğrenebilmek okulda pek mümkün değil. Bence gastronomi öğrencileri kariyerlerinin başında Michelin Yıldızlı yerlerde staj yaparlar veya çalışırlarsa sonrasında gelen işler ve restoranlar çok daha kolay gelecektir.”*

Kariyere etki hakkında son kod belirsizliktir. Restoranlarda çalışan katılımcılar Michelin Yıldızlı’nın kariyerlerine etkisi hakkında kesin bir yorum yapamamaktadır. Katılımcı 8’in cevabı dikkat çekicidir. *“Kariyerime tabii ki etkisi vardır. Ama şu an bunu somut olarak göremiyorum. Özellikle yurtdışında çalışmak istediğim ve bulunmak istediğim yerler var. Şu an için Türk’te her şey çok iyi gidiyor. Ama kariyerime en son etkisini başka bir restoran çıkınca göreceğim diye düşünüyorum.”*

### Çalışma Fırsatı Elde Etme Yöntemi

Bu ana başlıkta katılımcıların Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışma fırsatını nasıl elde ettikleri sorulmuştur. Buna göre verilen cevaplar aşağıdaki tablo 6’da bulunmaktadır.

**Tablo 6. Michelin Yıldızlı Restoranlarda Çalışma Fırsatını Elde Etme Yöntemi**

Katılımcı Kodu	İş Başvurusu ile Çalışanlar	Erasmus Stajı ile Çalışanlar	Internship ile Çalışanlar	Yurtdışında Eğitim Alıp Okul Stajı Yapanlar	Özel Teklif Alanlar
K1	X				
K2	X	X			
K3	X		X		
K4		X			
K5		X			
K6				X	
K7	X			X	
K8	X				
K9			X		

K10		X	X		
K11	X			X	
K12		X			
K13	X				
K14	X				
K15		X	X		
K16					X
K17		X			
K18				X	
<b>Toplam</b>	8	7	4	4	1

Katılımcıların çalışma fırsatlarını elde etmesinde beş farklı yol olduğu tespit edilmiştir. Tablo 15'te gösterildiği gibi, bazı katılımcılar Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışma fırsatını elde etmek için birden fazla yöntem kullanmıştır. Katılımcıların %44'ü, en büyük yüzdelle, yurtdışındaki restoranlarda çalışmak için iş başvurusu yapmıştır. %37'si Erasmus Stajı ile Michelin Yıldızlı restoranlarda deneyim kazanmıştır. Erasmus Stajı sırasında çalışanlar maaş almadığı gibi, sadece konaklama için destek almıştır (K10 ve K17). Ayrıca, Erasmus stajyerleri, yurt dışında çalışmak için bir hibe kazanmıştır. %22'si ABD'deki restoranlarda staj yaparak Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışmıştır. ABD'ye stajyer olarak giden katılımcıların üçü (K3, K9, K10) Chef de Partie pozisyonunda çalışmış, sadece K15 Sous Chef olarak görev yapmıştır. %22'si yurtdışında eğitim almış ve üniversitelerinin zorunlu staj programı kapsamında Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışabilmiştir. Sadece K6, Türk vatandaşı olarak yurtdışında eğitim almıştır. Son olarak, sadece K16 özel bir teklif alarak Michelin Yıldızlı bir restoranda Executive Sous Chef olarak görev yapmıştır.

Katılımcıların cevaplarına göre, Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışma fırsatını elde etmenin kolay veya zor olduğunu düşünen kodlar belirlenmiştir. Katılımcılardan, bu fırsatı kolay elde edilebilir bulanlar tarafından verilen dikkat çekici cevaplar aşağıda sıralanmıştır. Katılımcı 15'in cevabı dikkat çekicidir. *“Michelin yıldızlı restoranlar çok fazla iş yükü olan yerler bu yüzden durmadan az ücrete kullanabilecekleri kişiler aramakta. Tek bir e-mail atarak sizinle ücretsiz olarak çalışmak deneyim kazanmak istiyorum dediğimde, direkt olumlu cevap aldım. Erasmus yoluyla üniversitesin sağladığı kaynakları kullanarak çalışabildim.”* Katılımcı 6 eğitim aldığı ülkede Michelin'in yaygın olduğunu ve işe kabulün bu sebeple kolay olduğunu belirtmiştir. *“Ben gastronomi eğitimimi İspanya'da aldım, okulum direkt Michelin Yıldızlı bir restoranda çalışmam için ayarlama yaptı. Zaten ufak kasabalarda bile İspanya'da Michelin Yıldızlı restoranlar bulabiliyorsunuz.”*

Bazı katılımcılar çalışma şartını kolay elde etmiş olsa bile bazı katılımcılar bu restoranlarda çalışmanın ve iş kabulü almanın zor olduğunu belirtmiştir. Katılımcı 14'ün cevabı dikkat çekicidir. *“Ben kendim gittim diyebilirim 2011'den 2017 senesine kadar birçok restorana başvurduğum. Özellikle İngiltere'de 3 kere vize reddi aldım, ABD'den tam 5 kez red yedim. Sonrasında bir şekilde Avrupa'da Belçika'ya gittim ve ardından diğer restoranlarda iş imkânı buldum. Ama çok fazla vize reddi aldım diyebilirim çünkü Türk vatandaşı olarak buralarda çalışma vizesi almak çok zor, hele günümüzde kurdan dolayı bu restoranlarda çalışmak aşçılar için daha da zor.”*

### Michelin Yıldızlı Restoranlarda Çalışma Süresi

Bu ana başlıkta Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan öğrencilerin haftada kaç gün ve kaç saat çalıştıkları belirlenmiştir. Verilen cevaplar tablo 7'de bulunmaktadır.

**Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Süreleri**

Katılımcı Kodu	Haftada Çalışılan Gün	Bir Günde Çalışılan Saat	Bir Haftada Çalışılan Saat
K1	5	8	40
K2	5	14	70
K3	5	16	80
K4	4	15	60
K5	5	12	60
K6	4	14	56
K7	5	14	70

<b>K8</b>	5	15	75
<b>K9</b>	5	8	40
<b>K10</b>	4	16	64
<b>K11</b>	5	12	60
<b>K12</b>	5	16	80
<b>K13</b>	6	10	60
<b>K14</b>	5	17	85
<b>K15</b>	6	11	66
<b>K16</b>	5	12	60
<b>K17</b>	5	14	70
<b>K18</b>	4	17	68
<b>Ortalama</b>	4,7	13,38	64,6

Tabloya 7'ye göre haftada ortalama 4.7 gün çalışılmaktadır. K15 gün bakımından en çok çalışan kişidir. Katılımcı 15 İspanya ve ABD'de çalışmıştır ve günde ortalama çalışma süresi 13.38'dir. Bir günde saat olarak en çok çalışanlar ise katılımcı 14 ve 17'dir. Çalışma süreleri 17 saattir. İki katılımcının da Hollanda'da çalışmış olması dikkat çekicidir. En az çalışan katılımcılar ise 1 ve 9'dur. İkisi de 8'er saat çalışmıştır. Bu iki katılımcı da sırasıyla İtalya ve ABD'de çalışmıştır. Katılımcıların genel ortalama haftalık çalışma süresi ise 64,6 saattir. En çok saat bazında çalışan katılımcı 85 saat ile 14'tür. Bu katılımcı da Hollanda ve Belçika'da çalışmıştır.

### Gelecekte Michelin Yıldızlı Restoranda Çalışma İsteği

Son ana başlıkta Michelin Yıldızlı restoranlarda daha önceden çalışmış Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin gelecekte yine Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışmak isteyip istemediği açıklanmıştır. Tablo 8'de veriler bulunmaktadır.

**Tablo 8. Gelecekte Michelin Yıldızlı Restoranlarda Çalışmak İster Misiniz?**

<b>Katılımcı Kodu</b>	<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>	<b>Hem Evet Hem Hayır</b>
<b>K1</b>	X		
<b>K2</b>	X		
<b>K3</b>			X
<b>K4</b>		X	
<b>K5</b>		X	
<b>K6</b>			X
<b>K7</b>			X
<b>K8</b>	X		
<b>K9</b>			X
<b>K10</b>	X		
<b>K11</b>	X		
<b>K12</b>		X	
<b>K13</b>		X	
<b>K14</b>			X
<b>K15</b>			X
<b>K16</b>	X		
<b>K17</b>	X		
<b>K18</b>			X

Tablo 8'e göre gelecek yıllarda tekrar Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışmak isteyen katılımcı oranı %38.8'dir. Katılımcıların %22'si ise gelecekte Michelin Yıldızlı bir yerde çalışmak istemiyor. Hem evet hem hayır diyen katılımcı oranı ise %38.8'dir.

Verilen cevaplara göre gelecekte Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışmak isteyen katılımcıların hepsi aynı restoranda çalışmak istemediğini belirtmiştir. Aynı restoranda çalışmak istememenin iki sebebi bulunmaktadır. Birinci sebep; yeni şeyler ve yeni restoranlar görerek farklı deneyimler kazanmak istemektir. İkinci sebep ise belli bir yaştan sonra Michelin Yıldızlı restoranlarda bulunan yüksek standart, yüksek tempoda işlerini icra edemeyeceklerini düşünmekten kaynaklanmaktadır. Katılıcı 2'nin cevabı dikkat çekicidir. *“Kesinlikle isterim gastronomi ve restorancılık uçsuz bucaksız bir alan, durmadan gelişmekte. Bir şef olarak ben de bu gelişime ayak uydurmak zorundayım ve kendime yeni şeyler katmalıyım. Kendime yeni şeyleri ancak en iyi yerlerde çalışarak yapabilirim bu yerlerde genellikle Michelin yıldızlı restoranlar olmakta. Tabi ki her Michelin Yıldızlı restoran aynı seviyede değil ama bazı yerler özellikle hayallerini kurduğum yerler, örneğin; The French Laundry, Frantzen, L’Ambroisie gibi restoranlar. Ama bir yerde en fazla bir yıl kalıp sonrasında tekrar restoranı değiştirip yeni yerler görmek isterim.”*

Gelecekte Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışmak istemeyen katılımcılardan dikkat çekici cevabı K12 vermiştir. *“Hayır, zor şartlarda çalışmayı artık istemiyorum, tabi bu benim yaşımın getirdiği bir etki de olabilir. Artık zihnimi bu kadar yoracak yerlerde çalışmak istemiyorum. Ama eğer birkaç yaş daha genç olsaydım devam etmek isteyebilirdim. Belki Michelin Yıldız almış daha iyi şartlar sağlayan bir yer olursa öyle bir restoranda çalışmak isteyebilirim.”*

Hem evet hem hayır cevabını veren yedi katılımcı bulunmaktadır. Bunlardan dikkat çekici cevabı K6 vermiştir. *“Hem evet hem hayır. Çalıştığım dönem benim için gerçekten çok zordu büyük bir baskı hissediyordum. Bu anılar aklıma geldiğinde hâla stresi hissedebiliyorum. Her şeyim mutfak olmuştu, sosyal hayatım yoktu diyebilirim. Ama böyle bir yerde 1-2 yıl çalışarak kendime çok şey katabilirim. Belki üç yıldız değil ama bir yıldızlı bir yerde hem sosyal hayatımı hem iş hayatımı birlikte götürebilirim diye düşünüyorum.”*

## Sonuç

Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitimi, Türkiye'de nispeten yeni bir bölüm olup, aşçı ve aşçı adaylarını yetiştirmeyi amaçlamaktadır. Şefler ve aşçılar, sadece üniversite eğitimi olarak değil, aynı zamanda alaylı sistemden, çıraklık deneyiminden veya özel/devlet kontrolündeki kurslardan aldıkları eğitimle de yetişebilirler. Mutfak eğitimi, teorik derslerle sınırlı olabileceği gibi, aşçıların gerçek çalışma ortamında deneyim kazanarak da gerçekleşebilir. Çalışanlar, mutfakta edindikleri tecrübe sayesinde becerilerini geliştirir ve daha üst düzey iş fırsatlarına ulaşabilirler. Bu fırsatlar, bireyin deneyimine, motivasyonuna, dil becerilerine ve aldığı eğitime bağlı olarak çeşitli etkenlere dayanmaktadır. Michelin Yıldızlı restoranlar yeme içme sektörünün en önemli işletme türlerinden biri olabilir. Bu restoranlarda çalışan öğrenciler gastronomi alanından önce yerlerde çalışarak kendilerini geliştirmeyi amaçlayabilirler.

Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencilerinin Michelin Yıldızlı restoranlarda çalıştıkları süre boyunca elde ettikleri deneyimler ve kazanımlar incelenmiştir. Bu doğrultuda, Michelin Sistemi'nde yer alan restoranlarda çalışma deneyimine sahip, Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünden mezun veya staj deneyimine sahip aşçılardan oluşan 18 kişiyle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmelerle araştırma gerçekleştirilmiştir. Güvenilir ve net sonuçlar elde etmek adına tüm katılımcılardan çalıştıkları restoranlar ve gastronomi eğitimleri hakkında detaylı bilgiler alınmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılara dokuz soru yöneltilmiş ve ayrıca demografik bilgileri almak amacıyla genel sorular sorulmuştur. Toplamda 16 katılımcı yurt dışında çalışan aşçılardan oluşmaktadır, bu durum Türkiye'nin Michelin Yıldız Sistemi'ne 2022 yılında dahil edilmesiyle ilişkilendirilebilir. Katılımcıların sadece üçü kadındır, bu da yıldızlı restoranlarda çalışan aşçıların genellikle erkeklerden oluştuğu sonucunu gösterebilir. Çalışmada, katılımcıların deneyimlerinin farklı ülkelerden derlenmesi amaçlanmış, bu nedenle araştırmada birçok ülkeden katılımcı bulunmaktadır.

Bulguların ilk ana teması, Michelin Sistemi hakkında genel düşünceleri içermektedir. Bu ana tema, olumlu ve olumsuz düşünceler olmak üzere iki alt tema altında incelenmiştir. Michelin Yıldız ile ilgili genel düşünceler, katılımcılar arasında olumlu yöndedir. Bu restoranlarda çalışan veya staj yapan öğrenciler, Michelin Sistemi'ni iyi bir şekilde tanımaktadır. Bazı katılımcılar, Michelin'in tarihini ve restoranları hakkında detayları bilmektedir. Genel olarak, sistemle ilgili düşünceler olumludur ve Michelin Yıldızlı restoranların ve yıldızın gastronomi sektörü için büyük bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Ancak, Michelin'in liyakatsiz ve kapitalist bir sistem olduğunu düşünen katılımcılar da bulunmaktadır. Bu durum, Michelin Rehberi hakkında hem olumlu hem de olumsuz düşüncelerin olduğunu göstermektedir.

Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışma deneyiminin anlaşılabilirliği için önemli bir başlık, "Restoranlarda Çalışma Fırsatı ve Çalışma Süresi" başlığı altında incelenmiştir. Bu bulgu başlığının altında, çalışanların restoranlara staj yoluyla ve iş başvurusuyla kabul aldığı görülmektedir. Staj ile çalışabilmek için Erasmus veya



Internship programına başvurmak gerekmektedir. Katılımcıların %37'si Erasmus Stajı; %22'si ise Internship ile restoranlarda çalışma hakkı kazanmıştır. Bu iki staj türünün yanında yurt dışında eğitim alarak üniversite stajını tamamlayan katılımcı oranı ise %22'dir.

Erasmus Stajı ve okul stajı yapan katılımcılar çalışma sırasında ek bir kazanç sağlamadan sadece hibe almıştır. Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışmak isteyen birçok kişi bulunmaktadır. Bu rekabet sonucunda çalışma fırsatı için öğrencilerin ekstra maddi yük altına girmeleri gerektiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Internship programı ile ABD'de staj yapabilmek için aracı kurumlara, sponsorlara para ödenmesi gerekmektedir. Internship programının artısı ise çalışırken aşçıların saatlik ücret kazanabilmesidir. Bu veriler doğrultusunda Michelin Yıldızlı restoranlarda emek sömürüsü olduğundan bahsedilebilir. Üstelik bu emek sömürüsü maddi anlamda kişileri zora sokmaktadır. Stajyer ve öğrenci işçilerin haklarını korumak ve savunmak için ilgili kurumların ekstra çaba vermesi gerekmektedir.

Çalışma süresi incelendiğinde, şartlar daha da ağırlaşmaktadır. OECD ülkelerine göre haftada ortalama çalışma süresi 37,0 saattir. Ancak aşçılık, ağır iş yükü gerektiren ve uzun çalışma süreleri olan bir meslek olarak bilinir. Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışma süresinin, normal bir aşçının çalıştığı süreden daha uzun olduğu bu araştırma sonucunda netleşmiştir. Araştırmaya göre katılımcıların ortalama haftalık çalışma süresi 64,6 saattir. Bu süre neredeyse standardın iki katına yakındır.

Staj boyunca ücret almayan Gastronomi ve Mutfak Sanatları öğrencileri günde ortalama 13,8 saat çalışmaktadır. Bu çalışma süresinin azaltılması elzemdir. Uzun çalışma saatleri, çalışanlar için en ağır yüklerden biridir. Mutfak ortamı sıcak, bunalıcı, tempolu ve hataya göz yummayan bir ortam olabilir. Michelin Yıldızlı restoranlarda ise bu yoğunluk daha da artmaktadır. Yoğunluğa ek olarak uzun süren mesailer yapmak, çalışanlar için fiziksel yorgunluk yaratmaktadır.

Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan öğrencilerin karşılaştığı zorluklar, bir diğer ana temadır. Kodlarda belirtildiği üzere, ilk ortaya çıkan sorun uzun çalışma saatleridir. Çalışma standartları zor ve uzundur. Ayrıca, uzun süre çalışmak yeterli değildir; aynı zamanda çok hızlı ve yüksek tempoda çalışmak gerekmektedir. Bir diğer sorun ise çalışma saatleriyle alakalı olan temizliktir. Yıldızlı restoranlarda temizlik ve hijyen çok önemlidir. Yemeklerin standardının yüksek olması için üst seviye temizlik yapılması şarttır. Bu da çalışanlar için zorlayıcı bir etmendir. Katılımcıların karşılaştığı sorunlardan biri de dil konusudur. Dil bariyerinin oluşmasındaki temel sebep, Michelin Sistemi'nin Türkiye'de olmadığı için öğrencilerin yurt dışına gitme mecburiyetidir. Türkiye'de yabancı dil olarak verilen eğitim ağırlıklı olarak İngilizce'dir; ancak çalışanlar, en çok İspanyolca konuşulduğunu belirtmiştir. Çalışanların gastronomi eğitimi yanında dil eğitimini çeşitlendirmesi, mutfakta çalışırken avantajlı olabilir. Stres ve baskı kodu ise aşçıların genelde karşılaştığı bir durumdur. Michelin Yıldızlı restoranların ne kadar stresli olduğu, sosyal medya, film ve dizi gibi araçlarda da işlenmektedir. Stresin azaltılması için restoranlar, çalışanlarına sosyal hayatlarında ek destekler vermesi daha iyi olabilir.

Michelin Yıldızlı restoranlarda karşılaşılan zorluklar kadar kolaylıklar ve avantajlar da bulunmaktadır. Belirlenen kodlar genel olarak gelişim ve öğrenme, tabaklama ve pazarlama üzerinedir. Michelin Yıldızlı restoranlar, gastronominin en üst düzeyinin gerçekleştiği, en iyi yemeklerin yapıldığı yerler olarak kabul edilmektedir. Sadece aşçılar için değil müşteriler için de böyledir. Bu restoranlarda çalışırken doğal olarak fast food restoranından veya sokak lezzeti satan restorandan farklı bir konseptle karşılaşılır. Bu sayede hem yeni hem de farklı şeyler görülebilir. Çalışanların çok hızlı ve verimli şekilde öğrenme şansları olduğundan bahsedilebilir. Türkiye'de Gastronomi ve Mutfak Sanatları eğitiminde Michelin ve fine-dining kültürüne daha çok yer verilmelidir. Katılımcılar, bu restoranlarda öğrendiklerinin okullarda öğrendiklerinden daha fazla olduğunu belirtmektedir. Üniversitelerin Michelin Sistemi'nde bulunan restoranlarla iletişim hâlinde olması, teorik ve uygulamalı eğitimi geliştirebilir. Tabaklama avantajı, yine fine-dining restoranlarda görülen bir avantajdır. Lezzetli bir ürünü göze hoş görünecek şekilde sunmak, yemeğin kalitesinde önemli bir unsurdur. Kaliteli bir yemek, sadece koku ve tat ile değil aynı zamanda görünüşle de anlam kazanmaktadır. Tabaklama kodu, pazarlama kodu ile etkileşim içindedir. Michelin Yıldız'ının kendisi zaten büyük bir pazarlama aracıdır. Bu sistemin içine giren şef ve restoranlar, kendini pazarlayarak sektörde daha ileri gidebilir.

Son ana tema, kariyere etkidir. Michelin Yıldızlı restoranlarda çalışan neredeyse her katılımcı, bu restoranların kariyerlerinde önemli bir yere sahip olduğunu ve onları ileri götürdüğünü kabul etmiştir. Ancak, katılımcıların yarısı bir daha Michelin Yıldızlı restoranda çalışmak istememektedir. Çalışmak isteyenlerin bir kısmı ise uzun süre bu restoranlarda çalışılmayacağını belirtmiştir. Bu durum, Michelin'in aşçılar üzerinde ne kadar büyük bir yük olduğunun bir göstergesi olabilir. Birçok avantajı ve prestiji olan bu ödül, aşçıların mutfaktan uzaklaşma sebeplerinden biri olabilir.

Michelin Yıldızı'nın genelde saygın ve önemli bir marka olarak kabul edilmesine rağmen, sektörde hala çözülmesi gereken sorunların bulunduğunu bu araştırma ile vurgulanmaktadır. Michelin'in uzun bir geçmişe sahip olması ve restoranlar için güçlü bir pazarlama aracı olması, onu endüstride belirleyici kılmaktadır. Ancak, çalışanların perspektifinden bakıldığında, bu prestijli ödül sisteminin içinde çözülmesi gereken konular ve iyileştirmeler olması beklenmektedir. Bu durum, Michelin Sistemi'nin yalnızca bir övgü kaynağı olmadığını, aynı zamanda sektörde daha fazla adil ve sürdürülebilir bir yapıya doğru evrilmesi gerektiğini göstermektedir.

### Kaynakça

- Akkaya, Aguirre, J., ve Andrade, L. (2013). Students perception of the 21st Century Chefs. PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural, 11(2), 417-425.
- Aksoy, M., ve Şahin, A. (2017). Yiyecek içecek eğitiminde gastronomi ve mutfak sanatları ile kulinoloji programlarına dair bir karşılaştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:5 Sayı:12
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım E. (2010). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS ugulamalı (6. baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Aymankuy, Y., ve Demirbulat, Ö. (2017). Türkiye'de lisans düzeyindeki gastronomi ve mutfak sanatları programlarının durum analizi. Gastronomi üzerine araştırmalar içinde, 223-236.
- Blake, A., ve Crewe, Q. (1978). Great chefs of France. Londra: Mitchell Beazley Artists House, 11,32.
- Bogdan, R., ve Biklen, S. K. (1997). Qualitative research for education. Boston, MA, USA:: Allyn ve Bacon.
- Böke, K. (2009). Örneklem. K. Böke (Editör), Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri içinde (s. 103-149). İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Braun V., ve Clarke V. (2006). "Using Thematic Analysis in Psychology. Qualitative" Research Psychology 3(2): 77–101.
- Brennan J. (2020). How to become a Michelin Inspector. <https://www.finedininglovers.com/article/how-become-michelin-inspector> Erişim Tarihi 03.10.2023
- Brown, J.N. (2005). A brief history of culinary arts education in America. Journal of Hospitality ve Tourism Education, 17(4), 47-54.
- Bruegel, M., ve Lecocq, S. (2020). The first systematic survey of restaurant hygiene in Paris, 1908. Journal of Interdisciplinary History, 51(1), 97-120.
- Carpenter, K. (2021). Introduction: The kitchen in history. Global Food History, 7(1), 3-4.
- Chiang, C. F., ve Guo, H. W. (2021). Consumer perceptions of the Michelin Guide and attitudes toward Michelin-starred restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 93, 102793.
- Civitello, L. (2011). Cuisine and culture: A history of food and people. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Çavuş, O. (2020). Michelin yıldızlı restoranların başarı faktörlerinin ve standartlarının belirlenmesi: İspanya San Sebastian örneği. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, Türkiye.
- Daylar, Ş. (2015). Otel mutfak yöneticilerinin işgörenlerin yeterlilik düzeyi hakkındaki algıları: karşılaştırılmalı bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, Türkiye.
- Etymonline, (2022). Meaning of carrier. [https://www.etymonline.com/word/carrier#etymonline\\_v\\_34039](https://www.etymonline.com/word/carrier#etymonline_v_34039) Erişim Tarihi 10.11.2023.
- Gergaud, O., Smeets, V., ve Warzynski, F. (2010). Stars war in French gastronomy: Prestige of restaurants and chefs' careers. Working Paper, Aarhus School of Business, Department of Economics.
- Gillespie, C. ve Cousins, J. A. (2001). European gastronomy into the 21st century, Burlington (USA): Butterworth- Heinemann.
- Glass, S. (2005). Integrating educational technologies into the culinary classroom and instructional kitchen. Online Submission.

- Harkison, T., Poulston, J., ve Kim, G.J.H. (2011). Hospitality graduates and managers: The big divide. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(3), 377–392.
- Harp, S. L. (2004). *The Michelin men: Driving an empire*. By Herbert R. Lottman. London: IB Tauris, 2003.. Illustrations, photographs, notes, index. ISBN: 1- 860-64896-7. *Business History Review*, 78(3), 581-583.
- Hoang, N. V., ve May, I. (2021). A reflection on the story, current positioning, offerings and the darker side of the luxury gastronomy book, the Michelin Guide. *Research in Hospitality Management*, 11(1), 59-65.
- Horn, P.L (Editör). (1991). *Handbook of French popular culture*. USA: Greenwood Publishing Group, 97-113.
- Karakaş, B. B. (2021). Gastronomi mezunları nerelerde çalışır? <https://univerlist.com/tr/blog/gastronomi-mezunlari-nerelerde-calisir/> Erişim Tarihi 10.11.2023.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılınç, M. (2012). Türkiye’de mesleki teknik eğitimi şekillendiren eğitim kurumlarından ahilik, gedik, lonca, enderun mektebi’nin tarihi gelişimleri. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4), 63-73.
- Kivela, J. ve Crotts, J. C. (2006). Tourism and gastronomy: Gastronomy’s influence on how tourists experience a destination, *Journal of Hospitality and Tourism Research* 30: 354–77.
- Köse, Z. C. (2015). *Yiyecek içecek işletmelerinde Michelin Yıldızı standartlarının uygulanması: Hamburg le Canard restoran örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale Türkiye.
- Meer, M. A. (2018). The forgotten chef at delmonico's: Alessandro Filippini (1849-1917): An appreciation on the centenary of his death. *Digest: A Journal of Foodways and Culture*, 6, 45-66.
- Michelin. (2023). MICHELIN Rehberi’nin Türkiye haritasına İzmir ve Bodrum ekleniyor. <https://guide.michelin.com/tr/tr/article/news-and-views/izmir-and-bodrum-added-to-the-michelin-guide-s-turkish-map-tr> Erişim Tarihi 03.10.2023
- Mitchell, R., Woodhouse, A., Heptinstall, T., ve Camp, J. (2013). Why use design methodology in culinary arts education?. *Hospitality ve Society*, 3(3), 239-260.
- Morgan J. L. (2006). *Culinary creation, an introduction to food service and world cuisine*. Oxford: Butterworth–Heinemann is an imprint of elsevier.
- Neuman, W. L. (2006). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. USA: Pearson.
- Ottenbacher, M., ve Harrington, R. J. (2007). The innovation development process of Michelin-starred chefs. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(6), 444-460.
- Özdemir, M. (2011). Nitel veri analizi: sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1). 323-343.
- Prezenta, A., ve Petruzzelli, A. M. (2019). Investigating business model innovation in Haute Cuisine. Role and behavior of chef-entrepreneurs. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 101-111. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.027>.
- Richards, G. (2002). Tourism gastronomy. İçinde A-M. Hjalager ve G. Richards (Editörler), *Gastronomy: and Essential Ingredient in Tourism Production and Consumption?* (3- 20) Londra: Routledge.
- Santich, B. (2004). *Hospitality and gastronomy: Natural allies*, Lashley, Conrad (Ed.), *Hospitality A Social Lens*.
- Sarıışık, M., ve Özbay, G. (2015). Gastronomi turizmi üzerine bir literatür incelemesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 26(2).
- Snyder, W., ve Cotter, M. (1998). The Michelin Guide and restaurant pricing strategies. *Journal of Restaurant ve Foodservice Marketing*, 3(1), 51-67.
- Şahin, A. (2021). *Michelin restoranlarında müşteri talebi ve deneyimi üzerine bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.
- Şenel, A. (2008). Eğitimin temel kavramları. M. Gültekin içinde, *Eğitim Bilimine Giriş*, (s 3).

- Şengün, S. (2017). Gastronomi eğitimi ve gastronomide kariyer. M. Sarıışık (Ed.). Tüm yönleriyle gastronomi bilimi içinde (s. 169-186). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Teddlie, C., ve Tashakkori, A. (2009). Foundations of mixed methods research integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences. California: SAGE Publications.
- Uğuzluoğlu, A. (2021). Michelin Rehberi'nin Türkiye gastronomi turizmine olası etkileri (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye.
- Ural, A. (2012). Örgün eğitim ile kazanılan nitelikler. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi, (28), 12–20.
- Wang, Y., Kitterlin-Lynch, M., ve Williams, J. (2018). Hospitality cooperative education: What are the benefits for industry partners? *Journal of Hospitality ve Tourism Education*, 30(2), 127–133.
- YÖK, (2022). Yükseköğretim Kurumları Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği (müstakil taslak) <https://www.yok.gov.tr/HaberBelgeleri/Haber%20%C4%B0%C3%A7erisindeki%20Belgeler/Dosyalar/2020/Ek-1-Uygulamali-Egitimler-Taslak-Yonetmeli.pdf> Erişim Tarihi 10.11.2023.