



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ANA BİLİM DALI

ÇOKLU GÖREV VE KARIYER UYUM
YETENEKLERİNİN PİŞİRME YETKİNLİKLERİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AŞÇILIK EĞİTİMİ ALAN
ÖĞRENCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Doktora Tezi

Kenan PALA

Danışman

Doç. Dr. İbrahim İLHAN

Nevşehir

Mart, 2023

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Kenan PALA

TEZ YAZIM KLAVUZUNA UYGUNLUK

“Çoklu Görev ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Pişirme Yetkinlikleri Üzerindeki Etkisi: Aşçılık Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma” adlı Doktora tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Kenan PALA

Danışman
Doç. Dr. İbrahim İLHAN

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Ana Bilim Dalı Başkanı
Prof. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN

KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. İbrahim İLHAN danışmanlığında Kenan PALA tarafından hazırlanan “Çoklu Görev ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Pişirme Yetkinlikleri Üzerindeki Etkisi: Aşçılık Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma” adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Ana Bilim Dalı’nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

24 / 03 / 2023

JÜRİ

Danışman: Doç. Dr. İbrahim İLHAN

Üye : Doç. Dr. Bekir Bora DEDEOĞLU

Üye : Doç. Dr. Emrah KESKİN

Üye : Doç. Dr. Reha KILIÇHAN

Üye : Doç. Dr. Mustafa DAŞKIN

İMZA

.....

.....

.....

.....

.....

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun /..... / tarih ve sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

.... / / 2023

.....
Enstitü Müdürü

ÇOKLU GÖREV VE KARIYER UYUM YETENEKLERİNİN PİŞİRME YETKİNLİKLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AŞÇILIK EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kenan PALA

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
Gastronomi ve Mutfak Sanatları Ana Bilim Dalı, Doktora, Mart 2023

Danışman: Doç. Dr. İbrahim İLHAN

ÖZET

Yiyecek içecek işletmelerinde verilen hizmetin niteliği ve gereklilikleri düşünüldüğünde; çalışanların çoklu görev ve kariyer uyum yeteneği özelliklerinin sektörde faaliyet gösteren işletmelere iş gören noktasında rekabet avantajı sağladığı önceki çalışmalarda ortaya konmuştur. Dolayısıyla çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin kişisel bir özellik olarak çalışanlarda var olması oldukça önemlidir. Bu noktadan hareketle; ilerleyen yıllarda sektörün iş gücünü oluşturacak olan aşçılık eğitimi alan ön lisans ve lisans öğrencilerinin temel mutfak beceri ve yetilerini ifade eden pişirme yetkinliklerine çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin etkisinin araştırılması bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda ilgili literatür incelenerek araştırma modeli ve hipotezleri geliştirilmiştir. Ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliklerine, çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin etkisinin araştırıldığı bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda ilgili literatürde daha önce yapılmış olan çalışmalarda güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçekler amaca uygun bir şekilde derlenerek anket formu oluşturulmuştur. Oluşturulan anket formu basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılarak mevcut eğitim-öğretim yılında aktif olarak yükseköğretim kurumlarında aşçılık eğitimi alan 482 ön lisans ve lisans öğrencisine online olarak uygulanmıştır. Araştırma modelinde yer alan hipotezler, Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellemesi (KEKK-YEM) ile test edilmiştir. Hem ölçüm (dış) model hem de yapısal (iç) model kullanılarak veriler iki aşamada incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre, çoklu görevin ve kariyer uyum yeteneği olarak kaygının pişirme yetkinlikleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kariyer uyum yetenekleri olarak kontrol, merak ve güven düzeylerinin öğrencilerin pişirme yetkinlikleri üzerinde etkisi saptanamamıştır. Çalışmanın sonuçları itibarıyla ilgili literatüre katkı sağlayacağı ve aşçılık eğitimine yönelik yeni stratejiler geliştirmeye yardımcı olacağı beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çoklu görev, Kariyer Uyum Yetenekleri, Pişirme Yetkinlikleri, Aşçılık Eğitimi.

**THE EFFECT OF MULTITASKING AND CAREER ADAPTABILITY ON
COOKING SKILLS: A STUDY ON CULINARY STUDENTS**

Kenan PALA

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences Department of
Gastronomy and Culinary Arts, Ph.D., March 2023**

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. İbrahim İLHAN

ABSTRACT

Considering the quality and requirements of the service provided in food and beverage businesses; It has been revealed in previous studies that the multitasking and career adaptability characteristics of the employees provide a competitive advantage to the companies operating in the sector. Therefore, it is very important for employees to have multitasking and career adaptability abilities as a personal trait. From this point of view; The main purpose of this study is to investigate the effects of multi-tasking and career adaptability on the cooking competencies of associate and undergraduate students who will form the workforce of the sector in the coming years. In line with the purpose of the study, the research model and hypotheses were developed by examining the relevant literature. Quantitative research method was used in this study, which investigated the effects of multitasking and career adaptability on the cooking skills of associate degree and undergraduate culinary students. In this direction, the scales whose reliability and validity were tested in previous studies in the relevant literature were compiled in accordance with the purpose and a questionnaire form was created. The created questionnaire was applied online to 482 associate degree and undergraduate students actively studying culinary education in higher education institutions in the current academic year using simple random sampling method. The hypotheses in the research model were tested with Partial Least-Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data were analyzed in two stages, using both the measurement (external) model and the structural (internal) model. According to the findings obtained as a result of the analyzes carried out, it was determined that multitasking and concern as career adaptability had a positive and significant effect on cooking skills. As career adaptability abilities, the effects of control, curiosity and confidence levels on students' cooking skills were not determined. It is expected that the results of the study will contribute to the relevant literature and help develop new strategies for culinary education.

Keywords: Multitasking, Career Adapt-Abilities, Cooking Skills, Culinary Education

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam ve doktora öğrenimim boyunca çok değerli bilgi, birikim ve deneyimleri ile her daim bana yol gösteren, fikirleriyle tezin anlamlı bir bütün haline gelmesini sağlayan ve her konuşmamızda zihnimde hayata ve bilime dair yeni pencereler açan çok kıymetli hocam danışmanım Doç. Dr. İbrahim İLHAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez izleme sürecinde fikirleri, eleştirileri ve önerileriyle tezime büyük katkı sağlayan değerli hocalarım Doç. Dr. Bekir Bora DEDEOĞLU ve Doç. Dr. Emrah KESKİN'e, tez savunma jürisinde yer alarak değerli fikirleri ile katkılarını esirgemeyen sayın Doç. Dr. Reha KILIÇHAN hocama çok teşekkür ederim.

Doktora öğrenimi süresince üzerimde büyük emekleri olan başta Ana Bilim Dalı Başkanımız Prof. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN olmak üzere ders aldığım bütün hocalarıma ayrı ayrı saygı ve şükranlarımı sunarım.

Tez yazma sürecinde maddi manevi desteğini her zaman üzerimde hissettiğim, akademik hayatımda ayrı bir yeri ve önemi olan çok değer verdiğim kıymetli hocam, Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölüm Başkanı Doç. Dr. Mustafa DAŞKIN' a özellikle teşekkürlerimi sunarım.

Bütün eğitim ve öğretim hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, bu zorlu süreçte her daim yanımda olan ve neşeleriyle her zaman motivasyonumu en üst seviyede tutmamı sağlayan başta eşim ve çocuklarım olmak üzere tüm aileme sonsuz saygı ve sevgilerimi sunmayı bir borç bilirim.

Kenan PALA

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
TEZ YAZIM KLAUZUNA UYGUNLUK	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Çoklu Görev.....	4
1.1.1. Çoklu Görev Kavramı	4
1.1.2. Çoklu Görev Kuramları.....	5
1.1.3. Çoklu Görev Durumunun Oluşması ve Polikronisite.....	9
1.1.4. Aşçılık Bağlamında Çoklu Görevin Önemi ve Polikronisitenin Gerekliği	12
1.2. Kariyer Uyum Yetenekleri.....	13
1.2.1. Kariyer Kavramı.....	13
1.2.2. Kariyer Aşamaları	15
1.2.3. Kariyer Uyum Yeteneği	16
1.2.4. Kariyer Uyum Teorileri.....	19
1.2.5. Kariyer Uyum Yeteneğinin Boyutları	22
1.3. Pişirme Yetkinliği	25
1.3.1. Yemek Pişirme	25
1.3.2. Yetkinlik Kavramı ve Pişirme Yetkinliği.....	30
1.3.3. Pişirme Yetkinliğinin Kazandırılması ve Kuramsal Dayanak.....	33

1.3.4. Pişirme Yetkinliğini Etkileyen Faktörler	37
1.4. Aşçılık Eğitimi	40
1.4.1. Aşçılık Kavramı	40
1.4.2. Aşçı ve Sahip Olması Gereken Nitelikler	41
1.4.3. Mesleki Eğitim	43
1.4.4. Aşçılık Meslek Eğitiminin Gerekliliği	44
1.4.5. Dünyada Aşçılık Eğitimi	46
1.4.6. Türkiye’de Aşçılık Eğitimi	48
1.5. Konu İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar	53
1.5.1. Çoklu Görev İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar	53
1.5.2. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar.....	60
1.5.3. Pişirme Yetkinliği İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar	66
1.5.4. Aşçılık Eğitimi İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar.....	71

İKİNCİ BÖLÜM

ÇOKLU GÖREV VE KARIYER UYUM YETENEKLERİNİN PİŞİRME YETKİNLİKLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AŞÇILIK EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	79
2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	82
2.2.1. Çoklu Görev ve Pişirme Yetkinliği	82
2.2.2. Kariyer Uyum Yetenekleri ve Pişirme Yetkinliği	83
2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	87
2.4. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi.....	88
2.5. Verilerin Analizi	91
2.6. Bulgular.....	94
2.6.1. Demografik Bulgular.....	94
2.6.2. Ölçüm (Dış) Model Değerlendirmesi.....	95
2.6.3. Yapısal (İç) Model Değerlendirmesi	98
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	102
KAYNAKÇA	113
EKLER.....	138

KISALTMALAR VE SİMGELER

AVE: Average Variance Extracted

CR: Composite/Construct Reliability

HTMT: Heterotrait-Monotrait Ratio

KEKK: Kısmi En Küçük Kareler

KT-YEM: Kovaryans Tabanlı Yapısal Eşitlik Modellemesi

MYK: Mesleki Yeterlilik Kurumu

NFI: Normed Fit Index

PLS: Partial Least Squares

SEM: Structural Equation Modeling

SRMR: Standardized Root Mean Square Residual

TDK: Türk Dil Kurumu

χ^2 : Chi-Square Goodness of Fit

VIF: Variance Inflation Factor

YEM: Yapısal Eşitlik Modellemesi

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Eş Zamanlı ve Sıralı Çoklu Görev	8
Şekil 1.2: Uluslararası Pişirme Teknikleri.....	28
Şekil 1.3: Pişirme Yetkinliğinin Kavramsal Modeli.....	31
Şekil 1.4: Simpson'un Taksonomisine Göre Psikomotor Alan Basamakları	36
Şekil 1.5: Ulusal Aşçılık Meslek Standardı.....	42
Şekil 1.6: Türkiye'deki Aşçılık Eğitimi.....	49
Şekil 2.1: Araştırma Modeli	86
Şekil 2.2: Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Sonuçları.....	99

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Çoklu Görev ve Polikronisite İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar.....	53
Tablo 1.2: Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar	61
Tablo 1.3: Pişirme Yetkinliği İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar	66
Tablo 1.4: Aşçılık Eğitimi İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar	72
Tablo 2.1: Araştırmada Kullanılan Ölçekler	88
Tablo 2.2: Basıklık ve Çarpıklık Değerleri	93
Tablo 2.3: Demografik Özellikler	94
Tablo 2.4: Ölçüm (Dış) Model Değerleri.....	95
Tablo 2.5: Fornell ve Larcker Kriterinde Ayırt Edici Geçerlilik	98
Tablo 2.6: HTMT Kriterinde Ayırt Edici Geçerlilik.....	98
Tablo 2.7: Yapısal Eşitlik Modellemesi Analiz Sonuçları	99

GİRİŞ

Günümüzde birçok alanda olduğu gibi yiyecek içecek alanında da yoğun rekabet ve müşterilerin kaliteli hizmet beklentisi ile hızlı bir gelişim ve dönüşümün yaşandığı görülmektedir. Yiyecek içecek sektörünün doğası gereği bütün bu değişim ve gelişmelerin odağında nitelikli iş gücü yer almaktadır. Hâlihazırda rekabet koşullarının sürdürülebilmesi için sektörün ihtiyaç duyduğu yetkinlikleri kazanmış ve dünya standartlarında performans gösterecek nitelikli çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır (Şahin ve Arman, 2014). Yiyecek-içecek sektöründe çalışanların kişisel özellikleri bu konuda sektörün gerekliliklerine uygun olmalıdır (Jang ve George, 2012). Yiyecek içecek işletmelerinde verilen hizmetin niteliği ve gereklilikleri düşünüldüğünde; çalışanların çoklu görev ve kariyer uyum yeteneği özelliklerinin sektörde faaliyet gösteren işletmelere iş gören noktasında rekabet avantajı sağladığı önceki çalışmalarda ortaya konmuştur (Slocumbe ve Bluedorn, 1999; Madjar ve Oldham, 2006; Conte ve Gintoft, 2009; Kirchberg vd., 2015; Daskin, 2015; Hirschi, 2009; Savickas ve Porfeli, 2012; Coetzee ve Harry, 2014).

Sektörde sürekli değişen talepler ve bu taleplerin yerine getirilmesindeki zaman kısıtlılığı, iş ortamında birden fazla görevin aynı anda gerçekleştirilmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır (Appelbaum vd., 2008). Aynı anda iki veya daha fazla görevi yerine getirme eylemi, çoklu görev olarak bilinmektedir (Spink, Cole ve Waller, 2008). Wilkinson'a (2011) göre, çoklu görev, belirli bir süre içinde birkaç görevi aynı anda tamamlama kapasitesidir.

Çoklu görev özelliği taşıyan çalışanlar, belirli bir süre boyunca çeşitli işler üstlenir ve bu faaliyetleri kolaylıkla tamamlayabilirler. Hizmet odaklı firmalar için, bu kişilik özelliği daha da önemli olmaktadır. Hizmet sektöründe hizmetin zamanında sunulması, müşteri beklentilerinin üzerinde kaliteli hizmet sunulması söz konusu olduğunda çoklu görev özelliğine sahip çalışanlar ön plana çıkmaktadır (Daskin, 2015).

Aşçılık mesleğinin gerçekleştirildiği endüstriyel mutfak gibi çok görevli bir çalışma ortamında personelin zaman tutma yaklaşımları ve aynı anda birden fazla iş yapabilme becerileri, yapılan görev noktasında hedeflerine ulaşmalarını ve

nihayetinde genel performanslarını etkileyebileceği söylenebilir. Bu tür bireylerin istihdam edilmesi, endüstriyel mutfak çalışma ortamlarıyla doğru bir şekilde eşleşmektedir (Jang ve George, 2012).

Kariyer uyumu “belirlenen görevlerin yerine getirilmesinde hazır olmak, işin gerektirdiği rolleri yerine getirmek ve değişen iş ve iş koşullarının getirdiği belirsizlik durumunun üstesinden gelebilmek” olarak tanımlanabilir (Savickas, 1997). Kariyer uyumluluğu psikolojik bir yapı olup bireylerin mevcut veya gelecekteki kariyer geçişlerini, değişimlerini ve ihtiyaçlarını başarılı bir şekilde yönetebilme becerisini ifade etmektedir (Koen vd., 2012). Kariyer uyumluluğu kaygı, kontrol, merak ve güven bileşenlerinden oluşmaktadır. Bu bileşenler aynı zamanda bireylerin kariyer uyumluluğunun kaynaklarıdır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer uyum yeteneğinin bileşenleri, insanların iş zorluklarının üstesinden başarıyla gelmelerine yardımcı olan problem çözmeye yönelik davranış özellikleridir. Bu unsurlar, kişisel hedefleri kavramayı, çalışma durumlarını dikkatli bir şekilde değerlendirmeyi kolaylaştırmasıyla kariyer gelişimini kısıtlamaları veya geliştirmeleri noktasında bilişsel ve duyuşsal davranış kapasitesinin bir tezahürüdür (Coetzee ve Harry, 2014).

Hızla değişen küresel çevre koşulları göz önüne alındığında, insanların kariyer gelişimi ve iş durumları için gerekli olan kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeleri çok önemlidir (Hou vd., 2012). İstihdam özellikleri açısından hizmet sektöründe sık iş değiştirme oldukça tipiktir (Tuna, 2007). Bu nedenle hizmet sektöründeki kuruluşlar, çalışanlarının mesleki uyum sorunu yaşamamasını ve yüksek düzeyde uyum sağlama becerisine sahip olmasını istemektedir (Wang, 2013). Soruna çalışanların bakış açısıyla bakıldığında, insanlar yeni pozisyonlara uyum sağlamakta veya pozisyonlar arasında geçiş yapmakta zorlandıklarını bildirdiklerinde, sorunun çeşitli yönleri ortaya çıkmaktadır. Kariyer uyumluluğuna sahip kişiler, endüstrilerdeki veya işlerdeki değişikliklere daha kolay uyum sağlarken başarılı bir şekilde iş değişiklikleri yapabilir ve mükemmel işler üretebilir (Tolentino vd., 2014). Bu tip özelliğe sahip bireylerin istihdam edilmesi yiyecek içecek sektörünün yapısı

düşünüldüğünde hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti noktasında oldukça etkili bir unsur olarak değerlendirilebilir (Yeşiltaş vd., 2014).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin kişisel bir özellik olarak çalışanlarda var olması oldukça önemlidir. Bu noktadan hareketle; ilerleyen yıllarda sektörün iş gücünü oluşturacak olan aşçılık eğitimi alan ön lisans ve lisans öğrencilerinin temel mutfak beceri ve yetilerini ifade eden pişirme yetkinliklerine çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin etkisinin araştırılması bu çalışmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır. Çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin öğrencilerin mesleki eğitimleri boyunca kazanması beklenen temel mutfak beceri ve yetiler üzerindeki etkisinin bilimsel olarak ortaya konması, en başta ifade edilen yiyecek içecek sektöründe çalışan bireylerin kişisel özellikleri ile sektörün gereklilikleri arasında uyumun sağlanması noktasında gerekli mesleki eğitim stratejilerinin geliştirilmesine yönelik bir çıkış noktası olacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda mevcut çalışma üç bölümden ve bir de sonuç kısmından oluşmaktadır. Tezin birinci bölümünde; çoklu görev, kariyer uyum yetenekleri, pişirme yetkinliği ve aşçılık eğitimi başlıkları altında tezin teorik olarak alt yapısını oluşturan kavram ve kuramlara yer verilmiştir. İkinci bölümde; çoklu görev, kariyer uyum yetenekleri, pişirme yetkinliği ve aşçılık eğitimi konuları üzerine yapılan literatür taraması sonucunda incelenen çalışmalar paylaşılmıştır. Üçüncü bölümde; ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliklerine çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda öncelikle araştırmanın amacı ve önemi, kavramlar arasında kurulan ilişkilerle oluşturulan araştırma modeli ve hipotezler, çalışmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve yöntemi, verilerin analizi ve elde edilen bulgular hakkında bilgiler verilmiştir. Sonuç kısmında ise elde edilen bulgular yorumlanarak konu ile ilgili öneriler geliştirilmiş ve çalışmanın sınırlılıkları belirtilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Tezin birinci bölümünde; çoklu görev, kariyer uyum yetenekleri, pişirme yetkinliği ve aşçılık eğitimi başlıkları altında tezin teorik olarak alt yapısını oluşturan kavram ve kuramlara yer verilmiştir.

1.1. Çoklu Görev

Bu kısımda öncelikle çoklu görev kavramı tanımlanarak çoklu göreve ilişkin daha önceki çalışmalarda ortaya konulmuş kuramlardan bazıları açıklanmıştır. Ardından çoklu görev durumunun oluşması ve sonuçları hakkında bilgi verilerek kavramın önemine ve aşçılık mesleği açısından gerekliliğine değinilmiştir.

1.1.1. Çoklu Görev Kavramı

Aynı anda iki veya daha fazla görevi yerine getirme eylemi, çoklu görev olarak bilinmektedir. Görevler paralel olarak veya aralarında hızlı geçişler yapılarak gerçekleştirilebilir (Spink, Cole ve Waller, 2008). Wilkinson'a (2011) göre, çoklu görev, belirli bir süre içinde birkaç görevi aynı anda tamamlama kapasitesidir. Çoklu görev kavramı, zaman sıkıntısı çeken kişilerin aynı anda birden fazla görevi nasıl yerine getirebileceğini açıklamaktadır. Lee ve Taatgen'e (2002) göre çoklu görev, birkaç iş talebini aynı anda yönetme kapasitesidir. Zihinsel yürütücü beyin çoklu görevi kontrol ettiğinden, diğer bilişsel süreçleri de düzenler ve görevin tamamlanma sırasını, zamanlamasını ve yöntemini belirler. Bu yürütme kontrol sürecinde hedefin değiştirildiği ve görevin etkinleştirildiği aşamalar vardır. Bunlar arasında geçiş yapmak ütü yaparken televizyon izleme gibi bazen önemsiz olabilirken bazen de trafikte araç kullanma gibi çok kısa zamanlarda kritik olabilmektedir (Rubinstein, Meyer ve Evans, 2001).

İnsanların günlük yaşamın çeşitli alanlarında birçok görevi aynı zaman diliminde tamamlamaya çalışmaları, insan bilişsel mimarisinin en şaşırtıcı yönlerinden birinin olduğu düşünülmektedir (Sana, Weston ve Cepeda, 2013). Çoklu görevi, doğru

zamanda yapıldığında birçok avantaj sağlaması yönüyle açıklayan Rosen ve arkadaşlarına (2008) göre birey, dikkatini istenilen görevlere yoğunlaştırabildiği sürece etkili olmaktadır.

Eğitim bağlamında çoklu görevi üretkenlik açısından ele alan Kraushar ve Novak (2010), farklı bir sınıflandırma ortaya koymuştur. Çoklu görevi üretken veya engelleyici olarak kategorize eden araştırmacılar; engelleyici çoklu görevi, sınırlı bilgi işleme kapasitesine sahip olan bilişteki öğrenme ile direkt bağlantısı bulunmayan etkinlik ve görevler olarak tanımlamaktadır. Üretken çoklu görevi ise, bireyin öğrenme hedef ve görevlerini gerçekleştirmek için izleme, dinleme, not alma ve zihinlerinde formüle etme gibi görevleri aynı anda gerçekleştirmesi şeklinde açıklamışlardır.

Aagaard (2015) bu kavramı açıklarken görev türleri üzerinde durup otomatik olarak yapılan görevler (yürürken sakız çiğnemek gibi) ile bireyin bilişsel olarak zorlanacağı görevler (ders dinlerken mesajlaşmak gibi) arasında ayırım yapmaktadır. Bir kişinin çalışma belleği, görevi otomatikleştireceğinden, önceden bilgi veya deneyime sahipse bilişsel yük nedeniyle daha az zorlanacaktır.

1.1.2. Çoklu Görev Kuramları

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi, farklı araştırmacıların çoklu görevin ne anlama geldiği konusunda farklı fikirleri vardır. Görevlerin ve zamanın yönetilme şekli, fikrin nasıl tanımlandığını etkilemektedir. Bu olguyu açıklayabilme konusunda “ne zaman ve ne” sorularını cevaplamak oldukça önem arz etmektedir (Wild vd., 2004). Bu noktadan hareketle aşağıdaki kısımda popüler çoklu görev kuramlarının bir tartışması yer almaktadır.

Çoklu görev ile ilgili literatür incelendiğinde, psikolojik tepkisizlik periyodu (Telford, 1931) deneylerinin bu konudaki araştırmalara öncülük yapmış olduğu söylenebilir. Psikolojik tepkisizlik periyodu, yanıtlanması gereken iki uyarının çok kısa aralıklarla sunulduğunda, aktive olan nöronun tekrar ateşlenmesi için gerekli olduğu varsayılan süre nedeniyle ikinci tepkinin, birinci tepkinin bitmesini beklemesi şeklinde tanımlanmıştır. Deney sonuçları, Craik (1948) ve Welford (1952) gibi araştırmacıların dikkatini çekmesiyle çoklu görevlerle ilgili deneyler süreç içerisinde artış göstermiştir. Broadbent (1958) ve Pashler (1994) eşzamanlı görev

araştırmalarında darboğaz kelimesini ortaya atmışlar ve zihnin sahip olduğu darboğaz nedeniyle bir seferde yalnızca bir görevin tamamlanabileceğini belirtmişlerdir. Aslında bu darboğaz, çeşitli yanıt taleplerinin üst üste binmesini engelleyerek herhangi bir yanıt oluşturmayı imkânsız hale getiren zihinsel bir teknik olarak görülmüştür. Öte yandan Kahneman (1973), sorunun çıkış kanalında veya darboğazda değil, kaynakta aranması gerektiğinin altını çizmiş ve zihnin sınırlı kapasitesi nedeniyle eş zamanlı tepki üretiminin imkânsız olduğunu iddia etmiştir. Ancak, Navon ve Gopher (1979) tarafından öne sürülen ve Wickens'in (2002) yaptığı araştırmalarla pekiştirilen çoklu kaynak teorileri, sınırlı bir kapasiteye sahip olmasına rağmen zihnin birden fazla kaynağa sahip olduğunu ileri sürmektedir. Görüldüğü gibi, zihnin sınırlı bir kapasiteye sahip olduğu konusunda herkes hemfikir olmasına rağmen, birden fazla işi aynı anda yapabilmek için gerekli olan kaynakların niceliği konusunda pek çok teori ileri sürülmüştür. Bu çeşitli bakış açılarının yapısal bir kısıtlamadan ziyade, çoğunlukla birden fazla aktiviteyi aynı anda tamamlarken karşılaşılan kısıtlılığın nedeni olarak kabul edilen bilişsel yük kapasitesi ile bağlantılı olduğu ileri sürülmektedir (Botvinick ve Cohen, 2014). Bu nedenle, bilişsel yükün çoklu görevin gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynadığına inanılmaktadır (İmren, 2019).

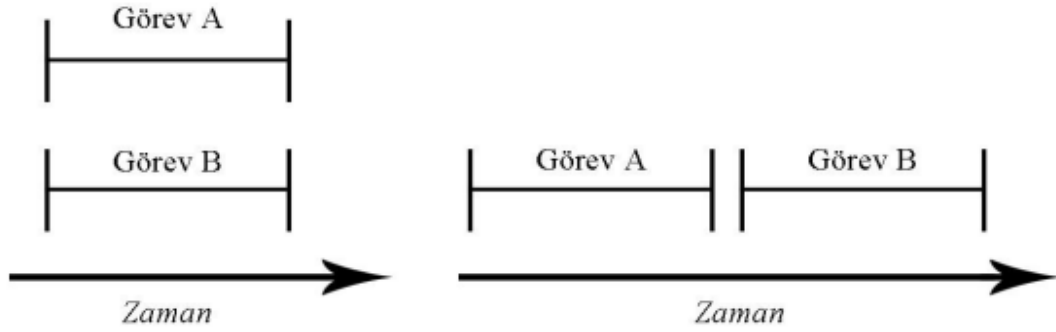
Bu noktada bilişsel yük kuramı ile ilgili kısaca bilgi vermek faydalı olacaktır. Bu kurama göre, çalışma belleği ve uzun süreli bellek, insanın bilişsel mimarisini oluşturmaktadır. Çalışan belleğin sınırlı bir kapasitesi olduğu düşünülürken, uzun süreli belleğin sonsuz bir kapasitesinin var olduğu iddia edilmektedir (Miller, 1956). Çalışma belleği kapasitesi beş ila dokuz öğe arasında değişmekte olup; maksimum tutma süresi 20 saniyedir, ancak bu süre öğrenilecek yeni bilginin bileşenleri arasındaki etkileşim derecesi arttıka düşürülebileceği ön görülmektedir (Peterson ve Peterson, 1959). Bu nedenle, bir görevin bilgi bileşenleri arasındaki etkileşim ne kadar fazla olursa, işleyen bellek üzerindeki bilişsel yük o kadar yüksek olacaktır. Öte yandan öğrenilecek yeni bilgiler için uzun süreli bellekte mevcut bir şema varsa çalışma belleğindeki işi yükü azalır, çünkü bu şema tek bir bilgi parçası olarak işlenebilmektedir. Konuyla ilgili önceki araştırmalar, bir görevle ilgili ön bilgi veya beceriye sahip olmanın, çalışmanın oluşturacağı bilişsel yükün azaltılmasına yardımcı olduğunu göstermiştir (Dindar ve Akbulut, 2017).

Süreç içerisinde çoklu görevlerin sınıflandırılmasına yönelik açıklayıcı görüş ve teoriler de ortaya atılmıştır. Foehr (2006) yapmış olduğu çalışmada zaman olgusuna dayalı bir çoklu görev türü önermiş ve görev senkronizasyonu bağlamında geniş çaplı bir sınıflandırma ortaya koymuştur. Foehr (2006) tarafından çoklu görev dört kategoriye ayrılmıştır. Bunlar; denetimli geçiş, denetimsiz geçiş, eş zamanlı ve birleşik geçiş şeklindedir. Eş zamanlı çoklu görev durumu gerçekleştiğinde birey aynı anda iki ortam uyarını ile karşı karşıya kalmaktadır. Müzik dinlerken kitap okumak eş zamanlı çoklu görev durumuna verilebilecek en basit örneklerden biridir. Denetimsiz geçiş, bir kişinin doğal olarak geçişe meyilli olmadığı, ancak yeni bir ortamdan gelen uyarı nedeniyle buna zorlandığı zaman meydana gelmektedir. Birisi çevrimiçi olduğunda ve bir anlık mesaj aldığı anda, farklı bir ortama geçebilir. Öte yandan, denetimli geçiş daha çok kullanıcı odaklıdır; kullanıcının herhangi bir şey ile meşgul olurken farklı bir etkinliğe geçiş yapması ve tekrar meşgul olduğu işine döndüğü bir senaryoyu kapsamaktadır. Kişinin anlık mesajlaşma etkinliğinden sonra ödevine dönmesi denetimli geçiş çoklu görev durumuna örnek olarak gösterilebilir. Birleşik geçiş ise hem izlenen hem de denetlenmeyen geçişleri içermektedir. Bu durumda, bir ortamdan gelen bir uyarı veya uyaran, kullanıcının iki ortam arasında gönüllü olarak geçiş yaptığı sırada eylemine müdahale etmektedir. Bunun bir örneği, TV izlerken ve internette gezinirken telefonundaki bir anlık mesaja yanıt veren biri olabilir.

Salvucci, Taatgen ve Borst (2009), bu alandaki araştırmalara dayalı olarak çeşitli çoklu görev durumlarını açıklayan bağımsız bir model önermiştir. Bu modeldeki çoklu görevin iki temel kategorisi - bunlar Birleşik Çoklu Görev Teorisi olarak adlandırılmaktadır – eş zamanlı ve sıralıdır (Salvucci, Taatgen ve Borst, 2009). Bir görevden diğerine geçiş için gereken süre, fikre göre görevin eşzamanlı mı yoksa sıralı mı olduğu ile ilişkilidir. Sürüş sırasında telefonda konuşmak gibi iki görev arasındaki geçişler hemen gerçekleştiğinde, eş zamanlı çoklu görev gerçekleşir. Sıralı çoklu görev ise, yemek pişirirken kitap okumak gibi işler arasındaki geçişler daha uzun süreler boyunca gerçekleştiğinde ortaya çıkmaktadır (Salvucci vd., 2009). Şekil 1.1. 'de eş zamanlı ve sıralı çoklu görev durumları gösterilmiştir.

Eş zamanlı çoklu görev

Sıralı çoklu görev



Şekil 1.1. Eş Zamanlı ve Sıralı Çoklu Görev

Üç kuram temelinde, birleşik çoklu görev kuramı inşa edilmiştir. Bahsi geçen üç kuram; Uyarlanabilir Düşünce Kontrolü- Akılcı (adaptive control of thought-rational (ACT-R)) kuramı, İzlekli Biliş kuramı (threaded cognition) ve Amaçlar İçin Bellek kuramı (memory-for-goals) şeklindedir. Bu kuramların üçüncüsü sıralı çoklu görev senaryolarını açıklarken, ilk ikisi ise eş zamanlı çoklu görevleri açıklamaktadır.

İnsan bilişsel mimarisinin bildirimsel belleği, sorun temsili, hedefi ve prosedürel modüllerinin tümü, Uyarlanabilir Düşünce Kontrolü- Akılcı (adaptive control of thought-rational (ACT-R)) modeline uygun olarak birbirine bağlıdır. Modele göre, bunlar tutarlı biliş oluşturmak için birleştirilir. Her modülün büyük bir kullanım potansiyeli vardır, ancak insan bilişsel mimarisinin kısıtlamaları nedeniyle, bir seferde yalnızca bir görevi tamamlayabilir. Önceden öğrenilen bilgilerin işlenmesi, bildirimsel bellek modülünün kapsamına girmektedir. Görevlerin yapılabilmesi için hedef modülü, görev hedeflerini bilişte aktif tutmaktan sorumludur. Öte yandan, bir öğrenme etkinliği yoluyla öğrenilen bilgiler, problem gösterim modülünde yer almaktadır. Diğer tüm modüller, aralarındaki bilgi akışını da izleyen süreç modülüne bağlıdır. Bu modüllerin tümü aynı anda çok büyük miktarda veri işleyebilir. Modele göre, bir görevden diğerine geçişi yönlendiren bir kuralı etkinleştirmenin ortalama 50 ms sürdüğünü tahmin edilmektedir. Görevler arası çakışma, bilişte bir seferde yalnızca bir kuralı çalıştırabilmekle önlenir. Öyle ki, modüller birbirleriyle iletişim kurduğunda belirli darboğazlar gelişebilir. ACT-R modeli, insanın bilişsel yapısının en büyük dezavantajının bir seferde yalnızca bir görev kuralının gerçekleştirilebilmesi olduğunu iddia etmektedir (Anderson, 2007).

Eşzamanlı çoklu görev, Salvucci ve Taatgen'in ACT-R modeline dayanan İzlekli Biliş kuramı (threaded cognition) ile açıklanmaktadır. Bu model, daha önce belirtilen modüller arasında eşzamanlı otonom olarak gerçekleştirilen çoklu görevlerle (parçalar) ilgilenir. Başka bir deyişle, her iş parçacığı uygun bir modüle başvurur ve onu belirli bir görevi yürütmek için kullanır, ancak görev tamamlandığında modülü serbest bırakmaktadır.

Sıralı çoklu görev koşulları, Birleşik Çoklu Görev kuramının bir başka teorik ilkesi olan Amaçlar İçin Bellek kuramı (memory-for-goals) kullanılarak açıklanmaktadır. Kurama göre, bir görevin yeni amacına karar verildiğinde, hafızada güçlendirilmelidir, öyle ki sonunda bilişin birincil odak noktası olarak önceki tüm hedeflerin yerini almalıdır (Altman ve Trafton, 2002). Kurama göre, kesintiye uğrayan hedef azalacak, aradan sonra iş hatırlanacak ve kaldığı yerden devam etme fırsatı sunacaktır. Bu öncül, Salvucci ve arkadaşlarının (2009) tematik biliş modeline ilişkin analizi tarafından desteklenir; bu, bilişteki bir temanın yeni görevi tamamlamaya odaklanırken, diğer temanın görevler arasındaki geçişler sırasında önceki hedefi bellekte tuttuğunu belirtmektedir. Sonuç olarak, görevler arası geçiş sırasında kesintiye uğrayan amacı hatırlamak ve göreve kaldığı yerden devam etmek mümkün olduğu bahsi geçen kuramca savunulmaktadır.

Görüldüğü gibi, çoklu görevi tanımlamanın ve kategorilere ayırmanın çeşitli yolları vardır. Bu tanımların ve metodolojilerin çeşitliliği, çoklu görev konusunda henüz bir fikir birliğinin oluşmadığının kanıtı olarak görülebilir (Wallis, 2010).

1.1.3. Çoklu Görev Durumunun Oluşması ve Polikronisite

Yapılan çalışmalarda çoklu görevin gerçekleşmesini araştırmacılar iki şarta bağlamışlardır; bunlardan birincisi yapılan işlerden birisinin aşına olunan sürekli yapılan bir işin olması, ikincisi ise yapılan işlerin beynin aynı bölgesinde işlenmemiş olmasıdır. Örnek vermek gerekirse sözleri olmayan bir müziği dinlerken rahatlıkla kitap okunabilir. Ancak sözleri olan bir müziği dinlerken kitap okunursa verimli bir okuma faaliyetinde bulunulmamış olur. Bunun nedeni şarkıda geçen sözlerle kitapta geçen sözlerin beynin aynı bölgesi tarafından işlenmekte olduğu şeklinde açıklanmaktadır (Lee ve Taatgen, 2002).

Yukarıdaki açıklamalardan da görüleceği üzere çoklu görev eylemi sırasında gerçekleştirilen görevler aynı anda yürütülmektedir (Jez, 2011). Bazı görevler aynı anda tamamlanabilse de bazı işler aynı anda tamamlanamadığı için yürütmede gecikmeler olabilmektedir (Junco ve Cotten, 2011). Örneğin bir aşçının sipariş verilen yemeği hazırlarken yemeğin sunulacağı tabağı da hazırlaması gerekir eğer aşçı bu iki işi aynı zaman diliminde gerçekleştiremezse yemeğini pişirdikten sonra tabağı servise hazırlamak için de ekstra bir zaman harcayacaktır.

Bu noktada çalışanların zaman yönetimine dair algılarını açıklayan "polikronisite" kavramı çoklu görev durumunun oluşmasında bireysel bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bu kısımda "polikronisite" kavramını açıklayarak çoklu görev ile ilişkisinin ortaya konması yerinde olacaktır.

İlk olarak kültürel bir değişken olarak incelenen (Hall, 1983) polikronisite, "insanların aynı anda iki veya daha fazla görev veya olayla ne kadar meşgul olmayı tercih ettiklerini ve tercihlerinin bir şeyleri yapmanın en iyi yolu olduğuna inandıklarını" ifade etmektedir. Bu tanım birçok yazar tarafından benimsenmiştir; Persing (1999), Conte ve Gintoft (2005), Arndt, Arnold ve Landry (2006), Davis, Lee ve Yi (2009). Bu bağlamda, bir görevi, etkinliği veya projeyi başka bir işe girmeden önce tamamlamayı tercih eden kişiler monokron, aynı anda birkaç görev, faaliyet veya projeye dahil olmayı tercih eden kişilere ise polikron olarak adlandırılmaktadır (Bluedorn vd., 1999).

Hall, insanların zamanı nasıl algıladıkları ve ele aldıkları konusunda kültürlerin nasıl farklılaştığını ve zaman kavramlarının birbirleriyle olan etkileşimlerini nasıl etkilediğini incelemiştir. Davranış kalıplarını gözlemleyerek, zamanın, mekânın, dostluğun, maddi şeylerin ve sosyal ilişkilerin kullanımına yönelik bir dizi beklenti belirlemiş ve özetlemiştir. Onun çerçevesinde zaman, anlamı iletme ve etkinlikleri düzenlemek için "sessiz bir dil" olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu kavramsallaştırmayla ilgili olarak Hall, toplumların (ya da insanların) zamanlarını düzenledikleri iki farklı yol bulmuştur. Bunlar; monokronik zaman ve polikronik zamandır (Hall ve Hall, 1990).

Hall (1959) tarafından ifade edilen polikronikliğin etnografik anlamı, yıllar içinde metodolojik ve analitik soruları gündeme getiren kavramsal bir anlama dönüşmüştür.

Hall'dan sonra polikronisite ile ilgilenen araştırmacılar, ağırlıklı olarak çalışma ortamlarıyla sınırlı olmak üzere nicel yaklaşımlarla çalışmalar yürütmüşlerdir. Çalışma bağlamında diğer değişkenlerle sistematik korelasyon ve kültürler arası karşılaştırma arayan araştırmacılar, yalnızca çoklu görev tercihine odaklanarak yapının bazı yönlerini bir kenara bırakmışlardır. Böylece, zamanla ilgili olan bu yapı, görev odaklı bir yapı haline gelmiştir (Capdeferro vd., 2014).

König ve Waller (2010), alışma ortamı gereksinimlerinin ve kişiliğin, bireylerin polikronisite düzeylerini ve nihayetinde çoklu görev davranışlarını etkilemede daha doğrudan roller oynayabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu nedenle, başlangıçta kültürel düzeyde bir yapı olarak tanımlanan polikronisite, son zamanlarda bireysel düzeyde bir yapı olarak dikkat çekmiş ve bu çalışmada da çoklu görev davranışı kapsamında benimsenmiştir. Spesifik olarak, çoklu görev, aynı anda birden fazla aktivite yürütme davranışını ifade ederken, polikronisite, bu tür davranışlar için tercih derecesini ifade etmektedir. Bununla birlikte polikronisite, çok zamanlılığa karşı tek zamanlılık olarak adlandırılan çoklu görev tercihinde bireysel farklılıkların önemini ortaya koymaktadır (Poposki ve Oswald, 2010).

Sonuç olarak polikronik insanlar, kendilerini çoklu görevde iyi buldukları için aynı anda birkaç göreve dâhil olmaktan keyif alabilirler. Bu argüman doğrultusunda, polikronisitenin çoklu görev davranışı ile ilişkili olduğu söylenebilir (König vd., 2005). Nitekim Kirchberg vd. (2015) yapmış oldukları çalışma kapsamında uyguladıkları ampirik analizlerle kişisel bir özellik olarak polikronisitenin çoklu görev ile ilişkisini bulmuşlardır. Çalışmanın sonuçları, yüksek derecede polikronik olan kişilerin, monokronik çalışmayı tercih eden insanlar kadar çoklu görevden muzdarip olmadığını göstermektedir. Bu nedenle bahsi geçen çalışmada, işverenlere, çoklu görevin gerekli olduğu işler için yüksek polikronikliğe sahip çalışanları işe almaları gerektiği tavsiye edilmiştir.

Yukarıdaki paragraflarda ifade edilen ilişki polikronisitenin, hem bireysel hem de grup düzeyinde çoklu görev davranışı için kaçınılmaz bir kişilik özelliği olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle tezin geri kalan kısmında iki kavramın birbirinden farklı olduğunu kabul etmekle beraber her iki kavram birlikte ele alınacaktır. Bazı araştırmacılar, polikronisite ve çoklu görev kavramlarını eşanlamlı olarak ele

almışlar ve belirli bir polikronisite seviyesinin belirli bir derecede çoklu görevi ima ettiğini varsaymışlardır (Bluedorn, 2002; Spink, Cole ve Waller, 2008).

1.1.4. Aşçılık Bağlamında Çoklu Görevin Önemi ve Polikronisitenin Gerekliliği

Aşçılık mesleğinin gerçekleştirildiği endüstriyel mutfak gibi çok görevli bir çalışma ortamında personelin zaman tutma yaklaşımları ve aynı anda birden fazla iş yapabilme becerileri, yapılan görev noktasında hedeflerine ulaşmalarını ve nihayetinde genel performanslarını etkileyebileceği söylenebilir.

İnsanların aynı anda çok sayıda şey arasında geçiş yapma derecesi, zaman kullanımındaki eğilimle ilgilidir. Çoklu görev davranışı, aynı anda iki veya daha fazla işi yöneten bireylerin sergilediği özellikleri ifade etmektedir (Jang ve George, 2012). Öte yandan çoklu görev davranışı gösteremeyen bireyler, aynı anda birden fazla görevin tamamlanması gerektiğinde şaşkınlık sergileyebilir. Örneğin, çoklu görev özelliği taşımayan insanlar, sıklıkla tek bir faaliyete veya projeye uzun süre konsantre olurlar ve beklenmedik bir olayı (telefon görüşmesi gibi) bir kesinti olarak görürler. Aksine, çoklu görev özelliği sergileyen insanlar çeşitli faaliyetlerde bulunurlar. Bu bireyler, önceden belirlenmiş bir süre içerisinde çok sayıda görev ve proje arasında geçiş yapmayı beklerler. Beklenmeyen olaylar ve aksaklıklar çoklu görev özelliği taşıyan insanlar için plan veya hedeften ayrılma olarak değil, günlük yaşamın düzenli bir parçası olarak görülmektedir (Arndt vd., 2006).

Çoklu görev özelliği taşıyan çalışanlar, belirli bir süre boyunca çeşitli işler üstlenir ve bu faaliyetleri kolaylıkla tamamlayabilirler. Hizmet odaklı firmalar için, bu kişilik özelliği daha da önemli olmaktadır. Hizmet sektöründe hizmetin zamanında sunulması, müşteri beklentilerinin üzerinde ve kaliteli hizmet sunulması söz konusu olduğunda çoklu görev özelliğine sahip çalışanlar ön plana çıkmaktadır (Daskin, 2015). Bir yiyecek içecek işletmesinin mutfağında çalışan aşçı, et pişirirken aynı anda sosunu da hazırladığında, o aşçı çoklu görev yapıyor demektir. Bu bağlamda yiyecek içecek işletmelerinde müşteri memnuniyeti ve operasyonel faaliyetlerin zamanında yürütülmesinin, özellikle yoğun zamanlarda mutfak personelinin aynı anda birden fazla görevi yerine getirme eğiliminden etkilenebileceği söylenebilir (Dalgıç ve Türkoğlu, 2018).

Hizmet sektörü insan odaklıdır ve çalışanların çeşitli iş görevleriyle aynı anda ilgilenmeleri beklenmektedir. Bu şartlar altında, çalışanların son derece zorlu durumlara karşı motive kalabilmeleri için uygun kişiliğe sahip olmaları gerekmektedir (Ehrhart ve Makransky, 2007). Bu endüstri için, iş görevleri arasında geçiş davranışlarının sıklıkla gerekli olduğu açıktır, bu nedenle bir kişilik özelliği olarak polikronisite, örgütsel performansı elde etmek için kritik bir faktör olabilir. Örneğin, bu özelliğe sahip çalışanlar, kısa bir zaman diliminde birden fazla müşteriyle ilgilenme konusunda rahat olabilir. Bu tür bireylerin istihdam edilmesi, endüstriyel mutfak çalışma ortamlarıyla doğru bir şekilde eşleşir ve iş akışında birden fazla görev üzerinde çalışılmasıyla iş verimliliğini arttırmaya yardımcı olur. Bu tür bireylerin olumlu tutum ve davranışsal sonuçlara sahip olduğu önermesini destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Özellikle Arndt ve arkadaşları (2006) ile Jang ve George (2012) polikronik çalışanların işlerinden memnun olduklarını ve bu kişilerin problem odaklı olup zorlu hizmet durumlarını başarıyla yönetme yeteneğine sahip olduklarını öne sürmüşlerdir. Benzer şekilde Conte ve Gintoft (2005) polikronik çalışanların yüksek kaliteli iş performansına sahip olduklarını ve daha iyi yaratıcı performans sergilediklerini ortaya koymuşlardır (Madjar ve Oldham, 2006).

1.2. Kariyer Uyum Yetenekleri

Bu kısımda öncelikle kariyer kavramı ele alınıp aşamalarından bahsedilmiştir. Ardından uyum olgusu kariyer ile ilişkilendirilerek kariyer uyum yeteneği açıklanıp önemi ve gerekliliği konusuna vurgu yapılmıştır. Kariyer uyum yeteneği açıklanırken geçmiş çalışmalarda ortaya atılan teoriler ile kariyer uyum yeteneğinin boyutları ayrıntıları ile ifade edilmiştir.

1.2.1. Kariyer Kavramı

Günümüz işletmelerinin en önemli bileşenlerinden biri olan insan kaynağının etkin bir şekilde yönetilmesi ve iş hayatında mutlu ve memnun bir kadronun yetiştirilmesi ile iş hayatındaki değişim ve gelişmelere ayak uydurulabileceği söylenebilir. Bunun gerçekleşmesi için zaten var olan fırsatlardan yararlanmak ve insanlara ilerleme şansı vermek gerekmektedir. Bunu yaparken de her kişinin kişisel hedefleri ile çalıştığı şirketin hedefleri arasında koordinasyon sağlanması için iyi yapılması noktasında

önem arz etmektedir. Bu durum kariyer olgusunun gerekliliğini ve önemini ortaya koymaktadır (Çalık ve Ereş, 2006).

Kariyer, mesleğe girmek için atılması gereken adımlar ve meslek hayatı boyunca kat edilen yolu ifade eden bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer, genel olarak bir organizasyonda veya mesleki hiyerarşi sisteminde yukarı doğru hareketlilik olarak tanımlanır ve kişinin kamu veya özel iş alanında başarılı olmak için ilerlemek için çalıştığı alan olarak açıklanabilir. Kariyer, kişinin yaşamı boyunca sahip olduğu tüm pozisyonlar olarak da ifade edilebilir (Bingöl, 2016).

Çeşitli çağrışımlara sahip olmasına rağmen, kariyer kesinlikle kişiye özgüdür. Kişilerin kişisel geçmişi de bu sürece yansımaktadır (Ünsal, 2014). Ne kadar çeşitli olursa olsun, herkes başarıyı kariyeriyle ilişkilendirmektedir. Bununla birlikte kariyer, insanların eğitim yıllarından itibaren çalışma hayatlarında varlığını sürdüren ve faydalı faaliyetlerle bağlantılı olduğuna inanılan bir kavramdır (Çelik, 2017).

Bir kişinin kariyeri, hem daha yüksek pozisyonlara ilerleme şansı sunan hem de kişisel gelişimine yardımcı olan çok önemli bir bileşendir. İnsan odaklı bir iş, bireyin kimliğini, sosyal konumunu ve toplumdaki yerini ön planda tutmaktadır. Birey, iş hayatına başladığı andan itibaren temel ihtiyaçlarını, mesleğine ilişkin beklenti ve isteklerini yerine getirmek, yaptığı kariyer planları ile firma içindeki konumunda ilerlemek ve kariyerinde başarılı olmak ister. Bu faktörler, kariyer fikrini insan hayatında önemli ve anlamlı kılmaktadır. Kariyer, geniş bir yelpazedeki bireylerle etkileşimi ve işbirliğini gerektirdiği için bu açıdan toplumsal bir öneme sahiptir. Kariyer ayrıca bireyin kişilik gelişimine ve psikolojik iş doyumuna önemli ölçüde katkıda bulunur. Ek olarak, bir kişinin kariyeri, onlara finansal güç vererek ekonomik olarak gelişmesine yardımcı olmaktadır. Duygusal ve fizyolojik olarak memnun olan bir kişi, kendi potansiyelini en üst düzeye çıkarma arzusuyla işinde ilerlemeye yönlendirilecektir (Taşlıyan vd., 2011).

Örgütler, bireyler için hayati önem taşıyan kariyer kavramına yüksek değer vermektedir. Organizasyonlar, oldukça rekabetçi bir ortamda gelişmeyi ve rakiplerinden daha iyi performans göstererek kendilerine avantaj sağlayacak insan kaynaklarına sahip olmayı hedeflemektedir. İşletmeler ihtiyaç duydukları tüm kaynakları satın alabilmelerine, alternatifler keşfetmelerine veya çeşitli teknikler

kullanarak bunları elde edebilmelerine rağmen en zor ve pahalı kaynak insan kaynaklarıdır (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020). Bu görüşe göre, kuruluşlar güçlü bir insan kaynağı bulabilirler; yine de bu, büyüklük, genel istikrar ve organizasyonun değişken bir yapıya sahip olup olmadığı gibi temel organizasyonel faktörlere bağlıdır. Firmaların, çalışanlarına kişisel iş ve yaşam planlarında belirtilen hedeflere ulaşmalarına yardımcı olarak ilham vermek için sahip oldukları bu özellikler, bu bireylerin kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olacaktır. Örgütlerden aldığı bu desteklerle beklentilerini karşılayacak olan kişi, rekabet ortamında avantaj elde etmek için yanlarında kalarak örgüte yardımcı olacaktır (Şimşek vd., 2007).

1.2.2. Kariyer Aşamaları

Bir kişinin çalışma hayatını önemli ölçüde etkileyen kariyer aşamaları, keşif, kuruluş, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik şeklinde sıralanmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006).

Keşif Aşaması: Genellikle kişinin çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik dönemi olarak bilinen 0-25 yaş aralığı, keşif aşaması kapsamındadır. Çocuklukta farklı meslekler hakkında bilgi edinirken elde çok az bilgi olduğundan, bu dönemde meslek seçimi bir kapris olarak kabul edilir. Mesleki ilgi alanı, kişinin bir kimlik geliştirmeye çalıştığı ergenlik dönemi boyunca daha belirgin hale gelir çünkü meslek hakkında daha doğru bilgiye sahiptir. Ülke değiştirme, askere gitme veya lisans veya lisansüstü eğitim alma kararı, işini uygun şekilde anlayan bir yetişkinin yetişkinliğin ilk aşamasında yapabileceği eylemlere örnek olarak gösterilebilir (Tonus ve Paşaoğlu Baş, 2020).

Kurulma Aşaması: Genellikle kariyerin ilk yılları olarak kabul edilen ve 25-35 yaş arası kişilerin yer aldığı bu dönemde birey, kariyer hedeflerine uygun bir iş bulur, ilk yıllarında sürekli çalışabilir, zaman kazanır, beceri kazanır, işi öğrenir ve yaşlıları tarafından kabul görür. Bu noktada bireyin korunma ve güvenlik talebi ön plana çıkmaktadır. Maddi olarak ailesinden farklı bir gelir elde ederek maddi bağımsızlığını kazanan birey, kendine özgü bir yaşam tarzı sürdürür (Arıcı, 2016).

Kariyer Ortası Aşaması: 36-50 yaş arasını kapsayan bu süreçte kişi, hazırlık aşamasında verdiği emekler sayesinde işinde ilerlemiştir. Bu süre zarfında,

bağımsızlık, refah ve prestij ihtiyaçları daha önemli hale geldikçe, kişinin temel bedensel ve güvenlik gereksinimleri azalır. Bu talepleri karşılamak isteyen kişiler, daha fazla inisiyatif ve sorumluluk sahibi olmalarını sağlayan istihdam olanaklarını tercih etmektedirler (Bayram, 2008).

Kariyer Sonu Aşaması: Kişi emekli oluncaya kadar devam eden bu aşamada, daha önceki yıllarda oluşturduğu kariyerinin son yıllarına yaklaşmaktadır. Sağlam kariyer planları oluşturan ve uygulayan bazı kişiler mesleklerinin zirvesine ulaşırken, diğerleri kariyerleriyle ilgili alanlarda tavsiyelerde bulunur ve şirketin deneyimlerinden kazanç sağlamasına yardımcı olur (Şimşek vd., 2007).

Emeklilik Aşaması: Bir kişinin kariyerinin son aşaması olan bu aşama, genellikle kişi için emeklilikle sonuçlanır. Biyolojik olarak yaşlı kişinin fiziksel ve zihinsel kapasitesi de emeklilik süresi boyunca bozulacaktır. İş kimliği zamanla azalan kişi, bu düşüşlerin bir sonucu olarak kendini gerçekleştirme ve tanınma ihtiyacına bağlı bir statü kaybı hissedecek ve kendini işe yaramaz ve verimsiz olarak değerlendirecektir. Emeklilikte geliri, aktif olarak çalıştığı döneme göre daha düşük olacağından kişi maddi sıkıntıya düşebilir. Bu nedenle şirketler, bu kişiye fiziksel ve zihinsel iyiliklerini korumak için boş zamanlarında tamamlayabilecekleri yeni görevler veya sorumluluklar vererek yardımcı olabilir. Örnek olarak, vakıf üniversitelerinde ders vermeye devam eden emekli bir profesör gösterilebilir (Tonu ve Paşaoğlu Baş, 2020).

1.2.3. Kariyer Uyum Yeteneği

Uyum, bir kişilik özelliğinden çok, pratik bir beceri ve psikolojik bir kaynağın tezahürü olarak ifade edilmektedir. Bireyin iç ve dış dünyasının kaynaşması, uyum becerilerinin oluşmasıyla sonuçlanmaktadır. Değerlendirme bu şekilde yapıldığında, uyum onu şekillendiren kültür ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas ve Porfeli'ye (2012) göre kariyer uyumu, kariyer serüveni boyunca karşılaşılan evrelere hızla uyum sağlama ve benimseme sürecidir. İnsanların mevcut veya gelecekteki mesleki geçişlerini, değişikliklerini ve gereksinimlerini başarılı bir şekilde ele alma yeteneği, kariyer uyumluluğu olarak bilinen psikolojik bir yapı olarak açıklanmaktadır (Koen vd., 2012). Buna ek olarak; kariyer uyum yeteneği, kariyer geliştirme sürecinde genç bireylerin işyerinin değişen doğasına ve

genel meslek yaşantısına uyum sağlama noktasında gereken tutum, beceri ve davranışı barındıran temel bir yapı olarak kabul edilmektedir (Yousefi vd., 2011).

Küreselleşmenin ve hızla gelişen teknolojinin getirdiği güncel gelişmeler ışığında insanların değişen koşullara uyum sağlama ve olaylarla başa çıkma becerilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020). Kariyer uyumluluğu olgusu, bir kişinin kariyerini oluştururken ve yönetirken, yaşamlarındaki değişikliklere uyum sağlamaları gerektiğinden çok önemli hale gelmektedir. Bacanlı ve Öztemel'e (2017) göre, kariyer uyumluluğu fikri, birey, toplum ve iş ortamı ile ilgili endişeleri ele almaktadır. Kariyer uyumu, insanların kariyer süreçleri boyunca karşılaştıkları zorluklara başarılı bir şekilde uyum sağlamaları için çok önemli bir bileşen olarak görülmektedir (Çelik ve Telman, 2013).

Gençlerin kariyer başarısını etkileyen çok önemli bir yetkinlik olarak görülen "kariyer uyum yeteneği", kariyer yönetimi araştırmalarında kariyer hazırlığının ve gelişiminin temel unsuru olarak nitelendirilmektedir (Hirschi, 2009). Super'in (1955) "yaşam boyu gelişim" kavramında verdiği mesleki olgunluk tanımı, bireyin bir kariyer seçme kapasitesi olarak ifade edilmiştir. Ancak Super'in ortaya koyduğu bu fikir, kişinin yaşadığı değişikliklerle nasıl başa çıkabileceğini net olarak açıklamadığı düşünülmektedir. Bu nedenle ilk olarak Super (1955) tarafından ergenler için kullanılan ve değişen meslek ve çalışma koşullarıyla başa çıkma kapasitesi olarak nitelendirilen "kariyer olgunluğu" kavramı yerine yetişkinler için "kariyer uyumluluğu" teriminin kullanılması önerilmiştir. Bunun ışığında Savickas (1997) bu iki terimi çalışmasıyla birleştirmiş ve "kariyer uyumluluğu" anlamı en doğru şekilde yakalayan kavram olduğunu öne sürmüştür. Kariyer uyumluluğu fikri Savickas tarafından daha sonraki araştırmalarıyla genişletilmiştir. Savickas (1997), bir bireyin bir iş rolüne hazırlanma ve bu rolü üstlenme kapasitesinin yanı sıra iş ve çalışma koşullarındaki değişiklikler tarafından üretilen öngörülemez kurallara hazır olma kapasitesi olarak tanımlamıştır. İşe uyum yeteneği, Savickas'ın (2005) bir kişinin mevcut ve gelecekteki kariyer talepleri, kariyer değişiklikleri ve kariyer travmaları ile başa çıkmaya hazır olduğunu gösteren psiko-sosyal bir yapı olarak tanımladığı bir kavramdır. Başarılı iş geçişleri ve iş arama, bir kişinin işyerindeki değişikliklerle başa çıkma ve bunlardan yararlanma kapasitesi olarak tanımlanan kariyer uyumluluğuna atfedilebilir (Lent ve Brown, 2005).

Kariyer uyumluluğunu yönetmek, elbette hem bireyler hem de kuruluşlar için birçok sorumluluk içerir. Kuruluşlar, keşif aşamasını tamamlamış ve çalışma hayatına başlayanları kariyer süreçlerine dâhil ettikleri ve destekledikleri sürece ilerleme mümkündür. Kariyer uyum yeteneğinin sonucu olan kariyer uyum gelişimi de hem stratejik hem de bireysel olarak kariyer planlama sürecine uygun programların oluşturulması sürecinde dikkate alınmalıdır (Haldız, 2018).

Kariyer uyum yeteneği, insanların profesyonel yaşamları ve kariyer karar verme süreçleri için ihtiyaç duydukları temel yetkinlikleri ifade etmektedir (Duffy, 2010). Bu manada kariyer uyum yeteneği, psikolojik ve sosyal uyum ile kariyer gelişimi arasında bir köprü görevi görmektedir (Skorikov, 2007).

İnsanların çalışma hayatlarını ve kariyer süreçlerini efektif bir biçimde geçirmeleri noktasında hâkim olması gereken yetkinlik ve becerileri ifade eden kariyer uyum yeteneği, Duffy'ye (2010) göre kariyerin her aşamasında, özellikle keşif ve kuruluş aşamalarında arzu edilen bir niteliklerdir. Söz konusu yeteneğin işletmeler tarafından çok sayıda test yardımıyla ölçülmesi, işe alım ve terfi gibi süreçlerde önemini ortaya koymaktadır. Günümüzde bu disiplinlerdeki gelişmeler, insanların güncel kalmasını zorunlu kılmıştır. Bundan dolayı firmalar kariyer gelişimi ve yönetimi çalışmalarında hem çalışanların kişisel gelişimine hem de kariyer uyum yeteneği unsurlarının gelişimine önem vermelidir. Kuruluşlar hem maliyet hem de zaman unsurlarını göz önünde bulundurarak yapacakları kişisel gelişim eğitimleri ile bu iki olguyu ön plana çıkararak kişilerin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olma şansına sahiptir.

Günümüzün hızlı teknolojik ve ekonomik değişimi, bireyin uyum sağlama yeteneğinin bir işe girmek ve kariyerini ilerletmek için ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Değişen çevresel koşullara uyum sağlamaya çalışan bir kişi sık sık iş değiştirir. Bu durumda olmak istemeyen kişi, meslek seçerken bu değişkenleri incelemeli ve o meslek için gerekli olan yetenek ve becerileri değerlendirmelidir (Taş ve Alparşlan, 2020).

Bireylerin hızlı bir şekilde gelişen ve değişen dış çevre şartlarında mesleğini icra edebilmeleri ve mesleklerini eş zamanlı olarak geliştirebilmeleri için kariyer uyum yeterliklerine sahip olmaları gerekmektedir (Çelik ve Telman, 2013). Bu yeterlilik, meslek hayatına başlamadan önce yapılan gelişimsel hazırlıkların bir parçası

olmalıdır çünkü keşif aşamasından emekliliğe kadar kariyerin her aşamasında gereklidir. Çünkü Aytaç'a (2005) göre birçok yaşam olayı ve kariyer aşaması yakın ilişki içindedir.

İnsanlar kariyer yaşamlarının çeşitli noktalarında karşılaştıkları koşullara uyum sağlamak ve istemeyebilecekleri iş geçişleriyle uğraşmak zorunda kalabilmektedir (Klehe vd., 2011). Bireyler bu süreçte amaçlarını, karakter özelliklerini, tutum ve davranışlarını yenilemelidir. Bu tür senaryolarda başarılı bir şekilde gezinmek için bireylerin profesyonel esneklik derecesi güçlü olmalıdır. Bu prosedürlerin avantajlarının farkında olan, iyi hazırlanmış ve kariyer uyumunu geliştiren kişiler mesleklerinde daha kolay ilerleyecektir. Her insanın kendine özgü kişilik özellikleri, değerleri, algıları ve nitelikleri vardır, bu da her insanın çeşitli kariyer hedeflerine ve kariyer rotalarına sahip olacağı anlamına gelir. Sonuç olarak, bu farklılıklar her kişinin kariyer gelişiminde görünür olacaktır (Haldız, 2018).

Bir kişinin mesleğindeki başarısının, kişinin değişken yapılı kariyer sürecine olduğu gibi uyum sağlama kapasitesiyle çok ilgisi vardır. Kişinin değişme kapasitesi yeteneklerine bağlıdır. Sonuç olarak, "kariyer uyum yeteneği", bireyin kariyerindeki başarısını tanımlamak için kullanılan bir terimdir (Kavi ve Kaya, 2018).

1.2.4. Kariyer Uyum Teorileri

İnsanların kariyer süreçlerinde yaşadıkları durumları genel bir perspektiften inceleyerek açıklayan kariyer uyum teorileri kapsamında bütünleştirici bir çerçevenin olduğu keşfedilmekte ve teoriler arasında bağlantı kurulmaya çalışılmaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2016). Kariyer uyum teorileri, kişisel niteliklere dayandıkları için kariyer gelişimi ve uyum süreçlerini birçok açıdan özetlemektedir. Bu açıdan bakıldığında, kariyer uyum teorilerinin insanlara çeşitli bakış açıları sağladığı açıktır (Haldız, 2018). Aşağıda literatürde yer alan bazı kariyer uyum teorilerinden bahsedilecektir.

Hall'ın Çok Yönlü Kariyer Teorisi: Bir kariyer yolu fikri genel olarak düşünüldüğünde, bu süreç için önce bireysel hazırlığın, ardından kurumsal desteğin gelmesi gerektiği açıktır. Çalık ve Ereş (2006), çok yönlü bir kariyeri, bireylerin mesleki gelişim sürecini kontrol ederek daha fazla sorumlu olduğu bir kariyer olarak

nitelendirmiştir. Bu nedenle insanlar bu süreçte daha fazla uyum ve yaratıcılıkla hareket edebilirler. Bahsi geçen uyum ve yaratıcılığın oluşmasında bireyin sergileyeceği çoklu görev davranışlarının ve sahip olduğu polikronik kişilik yapısının etkili olacağı ön görülmektedir.

Dawis ve Lofquist'in İşe Uyum Teorisi: Kişiler bilgi ve yeteneklerini seçtikleri kariyer için gerekli olan görev ve faaliyetleri yerine getirmek için kullandıklarında bu iş olarak kabul edilir (Yeşilyaprak, 2016). Bu noktada işe uyum, bir çalışanın niteliklerinin pozisyonunun talepleriyle uyumlu hale getirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Mesleki rehabilitasyon çalışmaları sırasında Dawis ve Lofquist, işe uyum fikrini oluşturmuş ve bunu yaşam boyu kariyere odaklanabilecek bir teoriye dönüştürmüştür (Kuzgun, 2017). Dolayısıyla bireyin sahip olduğu niteliklerle yaptığı işin uyumlu hale getirilmesi noktasında bireyin polikronik özelliklerinin yardımcı olacağı düşünülebilir.

Mitchell ve Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Teorisi: İnsanlar meslek seçerken genellikle iç ve dış faktörler olarak adlandırılan çeşitli psikolojik ve sosyolojik durumlardan etkilenirler. Sosyal öğrenme teorisine göre insanlar, karşılaştıkları durumları anlayarak ve buna göre karar vererek meslekleri hakkında bilgi sahibi olurlar. Mitchell ve Krumboltz'a göre öğrenme yaşantıları bireyin iş seçimlerini etkilemektedir (Ünsal, 2014). Bu görüş doğrultusunda bireyin sahip olduğu polikronik özellikler ve çoklu görev davranışları meslek seçimini etkileyebilir.

Lent, Brown ve Hackett'in Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi: Sosyal bilişsel kariyer teorisi, insanların kariyer çıkarlarını nasıl oluşturduklarını, kariyerleri nasıl seçtiklerini, kariyer uyumluluğunun nasıl arttığını ve kariyerlerin nasıl başarılı olduğunu açıklamaktadır. Bu fikir, bilişsel yönlerin kariyer gelişimi üzerinde önemli bir etkisi olduğunu iddia etmektedir. Çünkü insanlar davranışlarını, meslekleriyle uyumlu hale getirerek ve bu davranışların olduğu süreçleri etkileyerek davranışlarını değiştirebilirler (Işık, 2007). Bu teori doğrultusunda bireyin bilişsel olarak çoklu görev algılarının, davranışlarını mesleklerine uyumlu hale getirme noktasında etkili olabilecek faktörlerden biri olabileceği söylenebilir.

Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Teorisi: “Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Teorisi” incelendiğinde Super (1957)' in “Yaşam Boyu-Yaşam Alanı” kuramına

dayandığı görülmektedir. Bu noktadan hareketle bahsi geçen “Yaşam Boyu-Yaşam Alanı” kuramı hakkında kısaca bilgi vermek yerinde olacaktır.

“Yaşam Boyu-Yaşam Alanı” kuramı Donald Super’in çalışmaları sonucunda oluşmuştur. Super kuramını başlangıçta sırasıyla “Kariyer Geliştirme Kuramı” ve “Gelişimsel Benlik Kuramı” isimleriyle adlandırmışken, sonraları “Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı” şeklinde geliştirmiştir (Savickas, 1997). Super kuramı geliştirirken, Rogers'ın mesleki faaliyetleri benlik kavramını ortaya çıkarmak için bir araç olarak görme perspektifinden, Ginzberg'in kariyer gelişim evrelerinden ve Havighurst'ün her adımda gelişimsel görevler kavramından etkilenmiştir (Kuzgun, 2014). Gelişim psikolojisi, benlik teorileri, sosyoloji ve farklılık psikolojisi alanlarındaki çalışmaların tümü, bu kuramı geliştirirken Super üzerinde etkili olmuştur (Yeşilyaprak, 2016). Super'in yaşam boyu yaşam alanı teorisine göre, bir bireyin kariyer gelişimi "doğduğu andan itibaren başlayan ve öldüğünde sona eren bir süreçtir." Super'e göre, bir bireyin iş gelişimi hem kişisel hem de dış faktörlerden etkilenmektedir. Bireysel özellikler arasında kişinin mesleki değerleri, yetenek alanları ve talepleri gibi yönler yer alırken, çevresel özellikler arasında ise aile beklentileri, ebeveyn görüşleri, akranlar ve medya gibi etkenler yer almaktadır. Kurama göre; bireyin benlik kavramı ve kariyeri tüm bu özelliklerle şekillenmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

“Savickas’ın Kariyer Yapılandırma Teorisi” insanların ilgi alanları, değerleri, yetenekleri ve mesleki süreçleri gibi ayırt edici özelliklerinin uygulanması, kariyer yapısı kavramının bir parçası olduğunu savunmaktadır (Savickas, 2005). Savickas'ın geliştirdiği kariyer yapılandırma teorisi, kariyer hayatındaki bu değişimin nasıl gerçekleştiğini açıklamaktadır. Korkut-Owen ve Niles'e (2016) göre bahsi geçen teori, sosyal ve kişisel yapılanma arasındaki etkileşimin kariyer yaşamının tek temeli olduğunu iddia etmektedir. Kariyer yapılandırma teorisi aynı zamanda örgütsel faaliyetleri kişisel süreçlerle ilişkilendirmenin keşif, kuruluş ve kariyer ortası gibi profesyonel aşamaları nasıl etkileyebileceğini de vurgulamaktadır. Bireyler artık sonuca göre kendilerini değiştirdikçe işe uyum yeteneklerini geliştirme olanağına sahip olacaklardır (Savickas ve Porfeli, 2012). Yaşam boyu yaşam alanı kuramına göre işe uyum yeteneği, bireysel farklılıklar, gelişim, benlik kavramı ve koşullar arasında bir bağlantı görevi görmektedir (Savickas, 2009). Bireysel farklılıklara

odaklanıldığında, insandaki adaptasyonun, fenomenolojik bir bakış açısıyla, kişinin benliğini oluşturan ve kendisini dünyanın bir parçası hissetmesine yardımcı olan yaşam öyküsünün öznel amaçlarına odaklandığını vurgulamaktadır. Diğer bir deyişle kişi, dış dünyaya uyum sağlama çabası içinde kendini şekillendirirken öznel bir tavır benimsemektedir (Savickas, 1997). Kariyer yapılandırma teorisine göre uyum sağlayabilmek, bir kişilik özelliği olarak dayanıklılığa sahip olmak veya işyerindeki zor görevler, geçişler ve travmalarla başa çıkmaya istekli olmak anlamına gelmektedir. Uyum sağlamak kendi başına her zaman uyarlanabilir davranışları desteklememektedir. Kariyer yapılandırma teorisi, uyumluluğu değişen koşullarla başa çıkmak için uyum sağlamaya istekli olanların kapasitesi olarak ifade etmektedir (Savickas, 2013).

Kariyer uyum teorilerinden “Savickas’ın Kariyer Yapılandırma Teorisi” tezin kariyer uyum yetenekleri kısmının hem teorik hem de yöntem açısından temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle “Savickas’ın Kariyer Yapılandırma Teorisi” diğer teorilerden daha detaylı olarak ele alınmıştır. Teorinin ortaya koymuş olduğu fikir doğrultusunda yapılan iş, zaman, ortam, yönetim tarzları gibi hususlarda değişkenliğin oldukça yoğun olduğu endüstriyel mutfak ortamlarında istihdam olunacak bireylerin bu değişkenliğe ayak uydurma konusundaki tutum ve isteklerinin etkili olacağı varsayılmaktadır. Bununla birlikte bu isteğin süreklilik arz etmesine ve zorlu şartlarda dahi çalışanın motivasyonunu kaybetmemesine bireysel özelliklerden biri olan polikronisitenin yardımcı olabileceği ön görülmektedir.

Kariyer yapılandırma teorisi kapsamında; kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyut ortaya konulmuştur. Bu boyutlar kariyer uyum yeteneğinin boyutları başlığı altında detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

1.2.5. Kariyer Uyum Yeteneğinin Boyutları

İlk boyut olan kaygı, bireyin kariyer planlamasını kendi yeteneklerinin farkına vararak yapmasıdır. Kişi ilk aşamada kendi güçlü yanlarını fark ederek kariyerini planlar. Bu niyet kişinin meslek hayatına yön verebileceği düşüncesinin yükselmesine neden olabilir. Kontrol, kişinin kendini sorumlu hissetme ve kendi kendini yönetme ve işyerinde geleceği hakkında kararlar verme kapasitesidir. Bir kişinin geleceğini planlama yeteneğine olan güveni, potansiyel iş yollarına ilgi

uyandırabilir. Merak, bir kişinin ilgi alanları, becerileri, değerleri ve iş beklentilerinin gereksinimleri ve potansiyeli hakkında öğrenmesine yardımcı olabilir. Merak, bireyin çevresini keşfetme eğiliminde faydalıdır. Öz-yeterlik, bir kişinin işindeki sorunları ele alma yeteneklerine olan inancıdır. Deneyimler ve öğrenmeler, kariyer güvenini artırmada önemli bir rol oynamaktadır (Sarsıkoğlu ve Bacanlı, 2019). Gelecek kaygısını etkin bir şekilde azaltan bu dört faktör, kişinin daha kararlı kariyer ilerlemeleri yapmasına yardımcı olmaktadır. Bu yönler, insanların kariyerleriyle bağlantılı zorlukları çözmelerine ve tüm kariyerlerini geliştirmelerine yardımcı olmada da faydalıdır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyum yeteneklerinin bileşenleri, insanların iş zorluklarını başarılı bir şekilde aşmalarına yardımcı olan problem çözme teknikleridir. Bu unsurlar, kişinin hem bilişsel hem de duygusal davranış kapasitesinin bir yansıması olarak kişisel hedefleri kavramayı, iş koşullarını çok detaylı bir şekilde analiz etmeyi ve ardından kariyer gelişimini sınırlandırma veya geliştirme durumlarını kolaylaştırmayı sağlamaktadır (Coetzee ve Harry, 2014).

Kaygı: "Kariyer kaygısı" terimi, bir kişinin mesleki geleceğinin farkında olması, ona odaklanması ve geleceğe hazırlanması ile ilgilidir (Coetzee ve Harry, 2014). Kaygı faktörü, kariyer esnekliği referans alınarak kişinin planlı tutumları ve planlama becerilerine odaklanmaktadır. Birey, bu tutum ve yeteneklerin sonucunda yaşayabileceği sorumlulukların ve geçişlerin farkında olduğu için çeşitli mesleki hazırlıklar yapacaktır (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020). Kaygı, insanların geleceğe odaklanmalarına ve gelecekteki olası olaylarla başa çıkmalarına yardımcı olur (Savickas ve Porfeli, 2012). Bununla birlikte kariyer kaygısı yaşayanlar, hedeflerine ulaşmak için daha çok ve daha etkin çalışmak isterler (Gao, Long ve Xu, 2016).

Kontrol: İnsanların kendi mesleki kaderleriyle ilgili kendi kendini yönetme ve karar verme kapasitesiyle ilgilidir. Kariyerlerinden sorumlu hisseden insanlar, kendilerini kariyerlerini ilerletmekten sorumlu olarak görürler. Kişi, birçok modelde olduğu gibi meslek seçmekte özgürdür. Bu nedenle, gelecekteki profesyonel yaşamını planlamaktan sorumludur. Mesleki kararsızlık, kariyer kontrolü eksikliği için yaygın bir terimdir. Karar verme, atılganlık, kontrol odağı, özerklik ve öz düzenlemenin altında yatan yapılar da bu kategoriye dâhildir (Savickas ve Porfeli, 2012). Araştırmalara göre, yüksek miktarda bireysel kontrole sahip olunması, bir kişinin kariyerle ilgili doğru karar verme ve iş tatmini seviyeleri üzerinde etkili olduğu

söylenbilir. Hayatları üzerinde daha fazla kontrole sahip olan insanlar, işte daha mutlu olma ve genel olarak daha iyi olma eğilimindedir (Duffy, 2010). Geçmişin aksine, insanlar artık işleri üzerinde işverenlerinden daha fazla etkiye sahip olduklarını beyan edebilirler (Kong, Cheung ve Song, 2012). Bu, işletmelerin insanların kariyerlerini yönetmediği anlamına gelmez; daha ziyade, insanların kendi gelecekleri hakkında daha bilinçli kararlar verdikleri anlamına gelmektedir (Yeşiltaş vd., 2014).

Merak: İnsanların işyerinde olup bitenler hakkında bilgi edinme eğilimleri, kariyer uyumu açısından merak düzeylerini göstermektedir (Maggiori vd., 2013). Geleceğiyle ilgilenen kişi, kararlarını analiz eder ve kendisi için en iyisini yapıp yapmadığını merak eder. Kişinin merakı onu araştırmaya ve iyileştirmeler yapmak için harekete geçmeye sevk eder. Keşfetmeye açık bir kişinin yeni seçenekleri düşünmesi, başka kariyer yolları araması, çeşitli gönüllü işlerde bulunması, yarı zamanlı çalışması ve risk alması daha olasıdır (Bacanlı ve Öztemel, 2017). Endişelenmek, kariyerleri hakkında karar vermeden önce, insanların tüm seçenekleri tanımasını ve çeşitli alternatifler arasından en iyi seçeneği seçmesini sağlar. İnsanlar araştırmalarından öğrendikleri bilgiler ve tanıdıkları tehlikelere göre yeni beceriler kazanırlar (Coetzee ve Harry, 2014). Mesleki meraktan dolayı potansiyel istihdam seçenekleri arayan kişi için benlik ve iş yeri arasındaki uyum önemlidir. Bir kişinin işyerine veya kendisine ilişkin yanlış algılarının nedeni, sıklıkla kariyer ilgisi eksikliğidir. Bu durumda kişi mesleki olanaklar bulamayabilir veya geleceğe yönelik gerçekçi olmayan beklentileri artmış olabilir (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020). Birey, bir iş veya işin doğası ve nitelikleri hakkında bilgi edinmek için istekli ise, kariyer uyum yeteneği seviyesi de o kadar yüksektir (Guan vd., 2013).

Güven: İnsanlar kariyer gelişimlerinin herhangi bir noktasında olumlu veya olumsuz koşullarla karşılaştıklarında birtakım davranış kalıpları sergilerler. Çelik ve Telman (2013) güveni, genellikle olumsuz olan ve sorunlara yol açtığı görülen bu durumlar karşısında insanların sahip oldukları kendi kendine yeterlilik duygusu olarak tanımlamaktadır. Kariyer güveni fikri, insanların mesleki süreçlerinin ve geleceklerinin kendi kararlarından etkilendiğinin farkında olmaları ile ifade edilir (Savickas, 2005). Bir kişinin çeşitli durumlarda problem çözme kapasitesine olan güveni, kişinin mesleki esneklik kapasitesine olan güvenini ifade etmektedir (Guan

vd. 2013). Farklı bir açıdan bakıldığında, insanların kendi becerilerine ve özelliklerine olan güvenlerinin yanı sıra güçlü yönlerine ilişkin farkındalıklarının kariyer adaptasyon kapasitelerini olumlu yönde etkilediğini söylemek mümkündür (Hamtaux vd, 2013).

1.3. Pişirme Yetkinliği

Pişirme Yetkinliği kısmında öncelikle yemek pişirme konusu ele alınarak uluslararası kabul görmüş yöntem ve tekniklerden bahsedilmiştir. Ardından yetkinlik kavramı yemek pişirme ile ilişkilendirilerek kavramsal bir model ile açıklanmıştır. Daha sonra pişirme yetkinliğinin kazandırılması ve gelişimini açıklayan tezin teorik olarak alt yapısını oluşturan kuramların neler olduğu belirtilmiştir. Son olarak pişirme yetkinliğini etkileyeceği ön görülen faktörler değerlendirilmiştir.

1.3.1. Yemek Pişirme

Genel sözlük anlamına göre yemek pişirme, ham maddelerin ateş veya ısı yoluyla gıdaya dönüştürülmesi işlemidir (Begley ve Vidgen, 2016). Eraslan (2013) yemek pişirmeyi "gıda malzemelerine belirli bir süre ısı uygulanarak tat, kıvam, renk, şekil ve yapı değişimiyle yenilebilir hale getirilmesi" şeklinde tanımlamıştır. Püsküllüoğlu (2008) pişirmeyi, "bir yiyeceği gerektiği kadar sıcak tutarak yenebilecek duruma getirmek" olarak açıklamıştır. Aksoy'un (2007) yaptığı tanım ise, "gıdaları daha yumuşak ve sindirilebilir hale getirmek, besin değerlerinden yararlanmak, tat ve lezzetini artırmak, tehlikeli bileşenleri yok etmek için uygulanan bir tekniktir".

Pişirme süreci, çeşitli kalite ve miktarlarda gıdaların temin edilip yemeklerde kullanılmaya hazır hale getirilmesiyle başlamaktadır. Ayıklama, soyma, doğrama gibi işlemlerden sonra ölçülen ve tartılan malzemeler çeşitli pişirme teknikleri kullanılarak fiziksel, kimyasal ve biyolojik değişikliklere uğratılıp yemek haline dönüştürülmektedir (Spears, 2000).

Nihai ürünü yemek olarak üretmek için gereken değişiklikler, birbirine bağlı bir dizi süreçle gerçekleşmektedir (Davis vd., 2008). Kaliteli bir çıktı için yeterli gıda maddelerinin sağlanması, hazırlanması ve pişirilmesi, gıda üretimine giden süreçler arasındadır. Bununla birlikte ısının nasıl kullanılacağını, ısının kaynağını ve

kullanılacak malzemelerin özelliklerini bilmek yemek pişirmede oldukça önem arz eden unsurlardır (Placio ve Theis, 2011).

Günümüzde insanlar, özellikle et olmak üzere çok az çiğ gıda tüketme eğilimindedirler. Sebze ve meyveler dışındaki gıda maddelerinin doğal aromaları ve çiğnenerek ağızda yenmesi zor olduğu için genellikle çiğ olarak tüketilmesi önerilmemektedir. Taze tüketilmesi sağlıksız olan gıdaların tüketilmesi, pişirilerek basitleştirilmiştir. Pişirmenin temel amacı, hastalığa ve zehirlenmeye neden olacak unsurları ortadan kaldırmak için ısı kullanmaktır. Isı ile pişirilen yemeklerde yemek pişirirken sağlığa zararlı bakterileri yok etmek için yemeğin iç sıcaklığının yemeğe bağlı olarak iki dakika boyunca 63 °C ile 75 °C arasında değişen derecelerde tutulması gerekmektedir. Ancak çeşitli düzey ve aralıklardaki sıcaklığa, pişirme yöntemlerine, üretilecek gıdanın hacmine ve kombinasyonun yoğunluğuna bağlı olarak farklı mikroorganizma türlerinin yok edilmesi değişiklik göstermektedir (Türkan, 2012).

Yemek üretimi, bir sanat olarak görülmesine rağmen, bilimsel yasalar ve ilkeler tarafından yönlendirilen bir süreçtir. Bu süreci yöneten yasalar öncelikle enerjinin yiyeceklerde nasıl hareket ettiğini, yiyeceklerde neler olduğunu ve yiyeceklerin nasıl işlendiğini tanımlamaktadır. Çiğ gıdalar pişirilirken ısı ile verilen enerji bazı fiziksel ve kimyasal değişikliklere neden olmaktadır. Bu değişiklikler yiyeceklerin görünümüne, lezzetine, dokusuna, besin içeriğine göre değerlendirilirken, ısı kaynağından ısıyı ne kadar iyi aktardığına da bağlıdır. Pişirme işlemi sırasında ısının yiyecekleri nasıl etkilediğini anlamak, mutfakta yeniliğin önünü açmıştır. Her kusursuz tarifin kusursuz malzemelerle üretilmesi gibi, pişirme becerilerinin ve süreçlerinin evrenselleştiği, ısı ve enerji üzerine de bilimsel prosedürlere dayalı bir iş anlayışı kurulmalıdır (Myhrvold vd., 2011).

Aşçılar, bakır bir tencerenin neden demir bir tavadan daha hızlı ısındığını açıklayamaz ama yemeği yaparlar. İnce bir biftek diliminin daha kalın olandan daha hızlı pişmesi de buna benzer. Ancak zamanlamanın neden farklı olduğunu açıklayabilecek matematiksel bir denklem yoktur. Yiyecekleri pişirmek için birçok ısı kaynağı kullanılmaktadır. Gıdalar, kullanılan ısı kaynağına bağlı olarak pişirme sırasında çeşitli değişikliklere uğramaktadır. Yemeği hazırlayacak kişilerin,

endüstriyel mutfak eğitiminin önemli bileşenleri olan bu alanlarda bilgi ve uzmanlığa sahip olmaları gerekmektedir (Gisslen, 2011).

Günümüzde birçok bilim dalının gıda ve gıda üretimi üzerine yaptığı çalışmalar sonucunda aşçılara bir takım kolaylıklar sunacak standartlar ortaya çıkmıştır. Belirli bir ağırlık veya büyüklükteki yiyeceklerin, ısı kaynağına bağlı olarak kabul edilebilir bir seviyeye kadar pişmesinin ne kadar süreceğini belirlemek şu anda kabul gören bir uygulamadır. Aşçılar her gün hazırladıkları yemeklerde çeşitli tepkilere şahit olmaktadır. Besin biliminde bunlar altı temel yöntem ile açıklanmaktadır (CIA, 2011):

Karamelizasyon: Çok karbonhidratlı besinlerin (şeker) ısıtılıp kahverengileşmesiyle gerçekleşir. Örneğin, bir tavada şekerin kahverengileşmesi için pişirilmesi.

Maillard Reaksiyonu: Şeker karamelizasyonu hariç esmerleşme olarak açıklanmaktadır. Örnekler arasında kahve kavurma, sütlaçların fırında kızarması ve ekmek kızartması sayılabilir.

Jelatinizasyon: Örneğin, modifiye nişastaların düşük sıcaklıklarda jelatinleşmesine izin verilmesi veya nişastaların ve nişastalı yemeklerin belirli bir sıcaklığın üzerinde jelatinleşmesine izin verilmesi.

Denatürasyon: Bir yumurta pişirildiğinde, ısı sonucu yumurta sertleşir ve beyazlaşır. Bu bir denatürasyon örneğidir. Bir başka denatürasyon işlemi, pişmiş süt üzerinde krema oluşmasıdır.

Koagülasyon (Pıhtılaşma): Bir sıvı akışkanlığını kaybedip siyaha döndüğünde pıhtılaştığı söylenmektedir. Peynir altı suyu ve ayran gibi süt ürünlerinin kaynatıldığında pıhtılaşması buna örnek olarak gösterilebilir.

Emülsifikasyon: Su ve yağ gibi birbirine karışmayan iki sıvıyı birleştirme işlemi, emülsifikasyon olarak bilinmektedir.

Pişirme işleminin en iyi şekilde ilerlemesi için iki unsuru vurgulamak oldukça önem arz etmektedir. Bunlar; zaman ve ısıdır. Pişirme süresi ve sıcaklık arasındaki denge pişirme noktası olarak bilinmektedir. Pişirme süresi ve kullanılan sıcaklık ters

orantılıdır. Uygulanan sıcaklık ne kadar yüksek olursa pişirme işlemi o kadar kısa sürmektedir. Yüksek ısıda, birçok yiyeceğin dışı hızlı bir şekilde pişebilir ve hatta içi pişmemişken bile yanabilir. Bundan dolayı, gıda maddesinin doğasına ve özelliklerine bağlı olarak belirli zaman aralıklarında en iyi sıcaklık seviyelerinin kullanımını ortaya koyan pişirme teknikleri oluşturulmuştur (Anadolu Üniversitesi, 2018). Uluslararası kabul gören pişirme teknikleri Şekil 1.2.'de gösterilmiştir.

Türkçe	İngilizce	Fransızca	Açıklama
Bol suda pişirme	Boiling	Bouillir	Bol suda 100°C kaynama veya haşlama ile pişirme
Kendi suyunda pişirme	Stewing	Etuver	Orta ısıda fırında veya ocakta kendi suyu ile pişirme
80 ile 90°C ısınmış suda pişirme	Poaching	Pocher	80 ile 90°C arasındaki katkı bir sıvı içerisinde pişirme
Az yağda çabuk pişirme	Sauting	Sauter	Tavada az yağda, tavayı sallayarak yüksek ateşte kısa sürede pişirme
Tavada, az yağda pişirme	Shallow Fat Frying	Poêlé	Tavada / tablada (plat) az yağda veya malzemeye sürülen yağ ile pişirme
Derin bol yağda kızartma	Deep Fat Frying	Frيره	Derin bir kaptan (fritöz) kızgın bol yağda kızartma yapma
Buharda pişirme	Steaming	Cuire à la vapeur	Hafif ateşte / fırında buhar ile üzeri kapalı olarak pişirme (buhar kabında)
Fırında çevirerek pişirme	Roasting	Rôtir	Dışarıda veya fırında çevirerek ve kızartarak pişirme ve fırında sos ile yüksek ısıda pişirme
Fırında pişirme	Baking	Cuire	Yiyecekleri fırında uygun derecede pişirme

Alttan ısı ile ızgara yapma	Grilling	Griller	Izgarada / mangalda yiyeceklere alttan ısı vererek pişirme
Üstten ısı ile ızgara yapma	Broiling	Griller	Izgarada/ salamanderde (salamandre) yiyeceklere üstten ısı verilmesi
Üstten kızartma	Gratinating	Gratiner	Hazırlanmış bir yemeğin üzerine sos ekleyip fırında sadece üstten yüksek ısı ile kızartma
Önce az yağda sonra sıvı ile pişirme, yahni	Braising	Braiser	Yiyeceklerin önce yağda pişirip daha sonra sos veya su ile tencerede ağır ateşte pişirme veya yahni
Parlaklaştırma	Glazing	Glacer	Yiyecekleri parlatmak, görünümü güzelleştirmek ve korumak için yağda pişirme veya sos ile kaplama işlemi

Isıya temas etmeden dolaylı pişirme	Bainmarie	Bain-marie	Sıcak su bulunan bir kaba, başka bir kap oturarak, dolaylı yoldan, narin yiyecekleri pişirme
Ön pişirme ağartma	Blanching	Blanchir	Yiyecekleri şok haşlama, bir taşım kaynatma ve çırpma işlemi ile beyazlatma
Kaynama derecesinin altında hafif ateşte pişirme	Simmering	Mijoter	Su ısısı 85°C ile 96°C arasında hafif ateşte pişirme
Tütsülemek	Kippering	Saurer	Balık ve etleri önce salamura yapıp sonra duman ile tütsüleyip pişirme
Su fırında vakum içinde uzun süre pişirme	DeepVacuum	Sous Vide	Su fırında vakum kabı ile içinde pişirme ve uzun süre saklama (fast&food gıdaları pişirme) yöntemi

Şekil 1.2. Uluslararası Pişirme Teknikleri

Kaynak: (Eraslan, 2013)

Yiyecekler, yemeklerin lezzetli olması, yemeyi ve sindirmeyi kolaylaştırması, toplulukların beraber yeme alışkanlığının artırılması için pişirilmektedir. Ateşin bulunmasından önce insanlar, birlikte yemek yeme alışkanlığı olmaksızın, avladıkları ve topladıkları hayvan ve bitkileri buldukları yerde tüketiyorlardı. Ancak ateşin bulunmasıyla birlikte insanlar sıcaklık, ışık ve korunma için ateşin etrafında toplanmaya başlamışlar ve yemek yemeyi belirli zaman ve mekânlarda sosyal bir aktivite haline getirmişlerdir. İnsanların sosyalleşmesine sağladığı katkı itibarıyla yemek pişirmek ateşin bulunmasıyla özel bir anlama sahip olmuştur. Sonuç olarak; yemeğin pişirilmesi antik çağlardan günümüze kadar, yemeğin rolünü sadece bir besin kaynağı olmaktan çıkarıp insanları bir araya getiren törenlere dönüştürmüştür (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2012).

1.3.2. Yetkinlik Kavramı ve Pişirme Yetkinliği

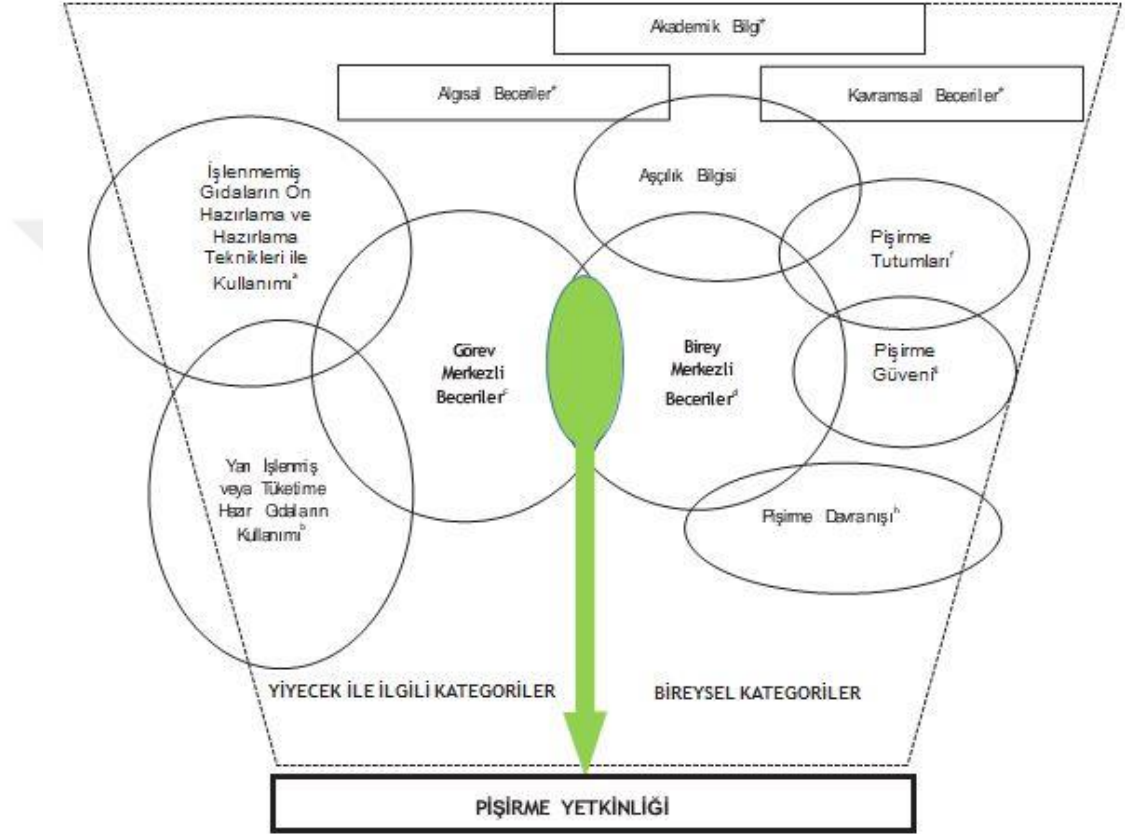
1970'lerin başlarında, McClelland ilk olarak yetkinlik kavramını ele alıp değerlendirmiştir. Literatürde yetkinliğin tanımı çeşitli şekillerde yapılmıştır. Yetkinliğin tipik tanımlarından biri, bireyin düzenli olarak bir dizi özellik, nitelik, beceri ve davranış sergilemesidir. Başka bir tanıma göre ise yetkinlik, görevi yapan bireyin ihtiyaç duyduğu veya tercih ettiği bilgi, yetenek, tutum, güdü ve özellikleri kapsamaktadır (Suh, West ve Shin, 2012).

Kozak ve Yetgin'e (2013) göre yetkinlik, işletmelerde çalışan eğitimi, seçimi ve kariyer planlaması gibi insan kaynakları alanlarında sıklıkla kullanılmaktadır. Ayrıca turizm gibi hizmet unsurunun ön planda olduğu ve söz konusu hizmetlerin çoğunun insan eli ile yerine getirildiği sektörlerde istihdam olunan bireylerin güncel ihtiyaçlar çerçevesinde mesleki görev tanımlamalarının yapılması ile beraber, sahip olmaları gereken yetkinliklerinin de ortaya konması gerektiğinin altını çizmişlerdir.

Pişirme yetkinliği, bireylerin gözlemleyerek ve öğrenerek, yiyecek ve içeceklerin hazırlanmasından sunumuna kadar olan bütün süreçleri doğru bir şekilde yapmalarına yardımcı olan somut yetenekler bütünüdür (Uçgun, 2019). Lavelle vd., (2017)' ye göre pişirme yetkinliği, yemek hazırlama ve pişirme teknikleri (kaynatma gibi), pişirmede gerekli olan bir dizi fiziksel veya mekanik beceri olarak

tanımlanmaktadır. Bununla birlikte etin ısı uygulandığında rengine göre pişip pişmediğini belirleyebilme gibi kavramsal beceriler de pişirme yetkinliği kapsamında değerlendirilmektedir (Özdoğan, 2019).

Şekil 1.3'te, pişirme yetkinliğini yiyecek ve bireylerle bağlantılı kategoriler ile açıklayan kavramsal bir model gösterilmiştir (Jomori vd., 2018).



Şekil 1.3. Pişirme Yetkinliğinin Kavramsal Modeli

Kaynak: (Jomori vd., 2018)

a) "Geleneksel" veya "yerli" olarak da bilinen bu ürünler, ön çalışmadan son çalışmaya kadar tüm hazırlık aşamalarından geçerler.

b) "Pişirmeye hazır" veya "pişmiş" olarak da bilinen bazı bileşenler, yemek hazırlamak için kullanılmadan önce bir tür işlemde geçmiştir. Bu bileşenler sıklıkla yeniden ısıtılır, çok az hazırlık gerektirir veya hiç hazırlık gerektirmez.

c) Mekanik becerilerin ve teknolojik prosedürlerin uygulanması. Yemek pişirme yöntemlerini (örneğin, kesme, doğrama, dilimleme, ağartma, baharatlama, soyma, kızartma, yemek pişirme) kullanarak yemeklerin değiştirilmesini gerektirirler.

d) Akademik bilgi, algısal ve kavramsal becerilerin yanı sıra menü oluşturma (yaratıcı yetenekler) ve yemeklerin üretimini organize etme (pişirme görevlerini yürütmek için zamanı ayarlama) becerisi gerektirirler. Bir kişinin yemek pişirme yetenekleri değerlendirilirken tutum, öz yeterlilik, davranış ve mutfak uzmanlığı gibi bireysel değişkenler dikkate alınır.

e) Yiyecek kombinasyonlarının lezzetini, rengini ve dokusunu değerlendirme kapasitesi ve algısal becerilerle ilgilidir. Kavramsal yetenekler, sonuçları öngörme, yaratıcılığı kullanma ve malzemelerin nasıl değiştirileceğini gösterme kapasitesiyle bağlantılıdır. Akademik bilgi, yeme alışkanlıkları, gıda güvenliği ve beslenme anlayışını içermektedir. Mutfak bilgisi, yemek pişirme terminolojisi ve süreçleri, mutfak aletleri ve doğru malzemelerin kullanımı ile yemek hazırlığında kabul edilebilir en az hatayla öğelerin değiştirilmesini içermektedir.

f) Yemek yapma tutkusu veya kişinin mutfak kimliğinin bir parçası olarak, olumlu (ev yapımı yemekleri sevmek, yeni tarifler denemek veya finansal olarak daha uygun bulmak gibi) veya olumsuz (yemek pişirmenin çok uzun ve yorucu bir süreç olduğunun düşünülmesi gibi) algılar.

g) Belirli koşullar altında mutfakla ilgili görevleri yerine getirmek için kendi kapasitesinde öz yeterlilik.

h) Bireyin pişirme tekniklerini uygulamada ve geliştirmede doğru işlemleri yapması.

Yemek pişirmenin beden, zihin, toplum ve birey için terapi niteliğinde faydaları vardır. Yemek hazırlama ve pişirme konusunda yetenekli insanların, yemek pişirirken beyinlerini boşalttıkları ve temizledikleri için daha yüksek yaşam doyumuna, daha düşük psikolojik strese, daha iyi aile ilişkilerine sahip oldukları ve bir sonraki yapılacak işe daha iyi odaklandıkları daha önce yapılmış olan çalışmalarda ortaya konmaktadır. Bununla birlikte yemek pişirme ve yemek hazırlama becerilerinin, dayanıklılık, özgüven, başarı duygusu, iş güvenliği, hijyen,

yaratıcılık, stres yönetimi, sosyal beceriler, denge ve koordinasyon, duyuşal farkındalık, fiziksel sağlık, organizasyon ve planlama becerisi, zaman yönetimi, odaklanma, dikkat ve hafızayı geliştirme üzerine de olumlu etkisinin olduğu yapılan çalışmalarda ifade edilmektedir (Andrews, 2015).

1.3.3. Pişirme Yetkinliğinin Kazandırılması ve Kuramsal Dayanak

Öğrenme; bilgi, deneyim, tekrarlama ve pekiştirme yoluyla bir kişinin davranışını geçici veya kalıcı olarak değiştirme sürecidir. İnsanların nasıl öğrendiği ve öğrenmenin nasıl daha başarılı, sistematik ve kalıcı olabileceği hakkında kuramsallaştırma, davranış bilimcilerini konu üzerinde çeşitli araştırma soruşturmaları yürütmeye yöneltmiştir. Her insan, toplumun onları kültürleyebilmesi ve beklenen rollerini kavrayabilmesi için bütüncül olarak değerlendirildikten sonra bir eğitim organizasyonuna tabi tutulmaktadır. Bu eğitim organizasyonu istenen sonuçları üretecekse, öğrenme aşamasının çeşitli şekillerde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu zorunluluktan dolayı öğrenme kuramları, temel kavramları ile öğrenme sürecini inceleyen bir disiplin olarak ortaya çıkmıştır (Akdağ, 2021).

Bilim adamları, bu bağlamda davranışları bilişsel(cognitive), duyuşsal(affective) ve psikomotor (psychomotor) olmak üzere üç kategoriye ayırarak bir sınıflandırma şeması oluşturmuşlardır (Kablan, 2013). Bilişsel alan; çoğunlukla zihinsel öğrenmenin gerçekleştiği ve zihinsel becerilerin geliştirildiği alandır. Duyuşsal alan; sevgi, korku, nefret, ilgi, tutum ve motivasyon gibi duyuşal özelliklerin bulunduğu alandır. Zihin ve kas koordinasyonu gerektiren becerilerin olduğu alan ise psikomotor (psikomotor) alan olarak bilinmektedir (Eryiğit, 2019).

Amerikalı bilim adamı Benjamin Samuel Bloom tarafından 1956 yılında geliştirilen bilişsel alan basamakları günümüzde en yaygın kullanılan bilişsel alan taksonomilerinden biridir. Bloom'un taksonomisi süreç boyunca özellikle Amerikalı eğitim psikologları Lorin Anderson ve David Krathwohl olmak üzere birçok kez diğer bilim insanları tarafından değişlikler yapılarak revize edilmiştir. Yaygın olarak kabul edilen Bloom Taksonomisine göre temel özellik, ne tür uygulamaların insanlarda ne tür sonuçlar doğurduğu ve bu gelişme ve değişimlerin faydalı mı yoksa olumsuz mu olduğudur (Küçükahmet, 2009). Eğitim amaçlarını hiyerarşik bir şekilde düzenlemek için oluşturulan bu taksonomi, öğrencilerin düşünme sürecinde daha

yüksek basamaklara geçebilmeleri için alt basamakları başarmış olmaları gerektiğini belirtmektedir. Bilişsel alan, zihinsel öğrenmenin ve zihinsel yeteneklerin gelişiminin gerçekleştiği yerdir. Bilgi, kavrama, uygulama, analiz, sentez ve değerlendirme alanının bileşenleridir. Bu sınıflandırmanın amacı öğrencilerin düşünme düzeylerini ölçmek ve eğitimcilere yardımcı olabilecek soruları geliştirmektir (Gündüz, 2009).

Duyuşsal alan, kişinin duygularından oluşmakta; bununla beraber tercihlerini, ahlaki ilkelerini, umutlarını ve arzularını, nedenlerini ve yönelimlerini de içermektedir. Ayrıca, bilişsel ve psikomotor becerilerin gelişmesine de büyük ölçüde yardımcı olduğu düşünülmektedir (Yalın, 2003). Duyuşsal alan, bir kişinin belirli bir konu veya etkinlikle ilgili olarak deneyimlediği hoşlanma, sevgiyi gösterme vb. duyguların nasıl geliştiği ile ilgilidir. Bu konuda öğrenci önce kendini öğrenir, çevresine verdiği tepkilerin bilincine varır ve sosyal ortamda ahlaki olarak neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda fikir oluşturur. Duyuşsal temelli öğrenme, hem kendi başına bir öğrenme hedefi oluşturmakta hem de bilişsel öğrenmenin daha üst düzeyde ilerlemesi için bir araç işlevi görmektedir (Koyuncuoğlu, 2015).

Duyuşsal alan çalışmalarında yaygın olarak kullanılan mevcut taksonomi 1964 yılında Krathwohl tarafından geliştirilmiştir. Bu taksonomide bir değer ya da tutumun bireye kalıcı olarak en iyi şekilde kazandırılması için birbiri ardına gerçekleşmesi gereken aşamalar belirlenmiştir. Alma, Tepki Verme, Değer Verme, Düzenleme ve Kişiselleştirme, Krathwohl'un duyuşsal alan sınıflandırmasını ele almak için kullandığı basamaklardır (Akdağ, 2021).

Yemek pişirme el becerisi ile fiziksel olarak gerçekleştirilen bir faaliyet olduğu için, yemek pişirme yetkinliğinin kazandırılması ve gelişiminde "Psikomotor (Psychomotor) Alan" bilişsel ve duyuşsal alanlara göre daha ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle psikomotor öğrenme konusu diğer öğrenme alanlarına göre daha detaylı ele alınacaktır.

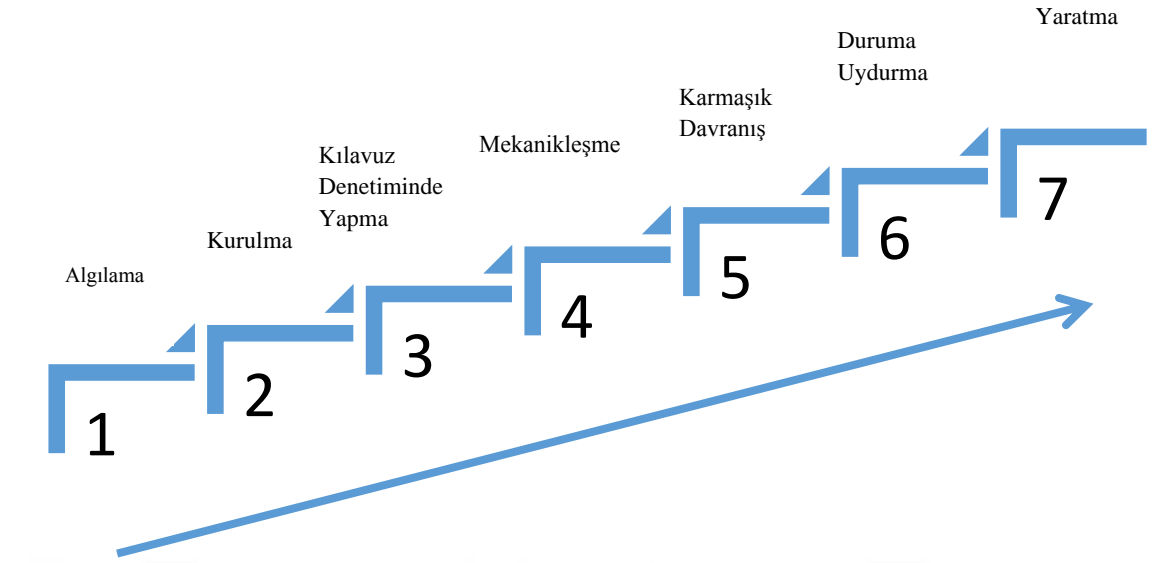
Türkçe' de "psikomotor" kelimesi "Devimsel, Devinsel, Devinişsel, Devinimsel" gibi ifadelerle ele alınmaktadır. Psikomotor davranış; zihin, kaslar ve duyu organlarının beraber çalışması sonucu gelişen davranışlar olarak kabul edilmektedir (Çelik, 2011). Bu alan diğer alanlarla bağlantılıdır çünkü tüm psikomotor davranışlar aynı zamanda bilişsel ve duyuşsal süreçleri de içermektedir (Eryiğit, 2019).

Bu disiplinindeki araştırmacılara göre psikomotor alandaki her adımın farklı bir yapısı ve odağı vardır. Amaçlanan davranışı gerçekleştirmek için temelden karmaşığa, kolaydan zora, somuttan soyuta doğru kademeli olarak birbirine bağlı bir yol sıralanmalıdır. Davranış teorisyenleri tarafından canlıların nasıl şartlandırıldığına dair farklı hipotezler üretilmiş ve akademik çevrelerde geniş kabul görmüştür. Bununla birlikte, psikomotor alanda öğrenmenin ilerlediği aşamalarla ilgili birçok teori, birkaç taksonomiye yol açmıştır. Bu taksonomiler öğrenme sürecinde kayda değer herhangi bir değişiklik göstermeseler de basamak ve uygulama noktasında farklılık göstermektedirler. Taksonomiler arasındaki birincil ayırım, sürecin içereceği adımlara ilişkin farklı bakış açıları olarak gösterilebilir (Akdağ, 2021).

Ragsdale'in birçok psikomotor aktivite biçimi üzerine çalışması, psikomotor alan için oluşturulan ilk taksonomilerden biri olan Ragsdale Taksonomisinin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Guilford'un motor performans matrisleri ve psikomotor beceriler sisteminin yayınlanmasıyla bu alandaki araştırmalar Simpson, Dave, Gagne ve Harrow'un taksonomileriyle ilerleme göstermiştir. Süreç içerisinde psikomotor alan teorisyenleri araştırmalarının işığında konu ile ilgili çeşitli taksonomiler kullanmışlardır (Demirhan, 2006).

Basamakların kapsamından dolayı, Simpson taksonomisi psikomotor becerilerin aşçılık eğitimi bağlamında sınıflandırılmasına olanak vermektedir. Bu yaklaşım, aşçılık eğitimi alanına uygulanabilirliği açısından çalışma kapsamında ele alınan önemli yaklaşımlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

Jane Elizabeth Simpson'ın 1972'deki araştırmasına göre, psikomotor alan öğrenme süreci; algılama, kurulma, kılavuz denetiminde yapma, mekanikleşme, karmaşık davranış, durum uydurma ve yaratma olarak ifade edilmektedir. Ülkemizde eğitim bilimciler tarafından sıklıkla kullanılan en güncel taksonomi Simpson taksonomisidir. Simpson taksonomisi doğrudan Türkçeye çevrilmemiş, içerikleri düşünülerek adlandırılmıştır (Akdağ, 2021). Simpson'un psikomotor alan taksonomisindeki basamaklar şekil 1.4.'te gösterilmiştir.



Şekil 1.4. Simpson'un Taksonomisine Göre Psikomotor Alan Basamakları

Kaynak: (Akdağ, 2021)

Simpson'un Taksonomisine göre psikomotor alan basamakları örneklendirilerek aşağıdaki gibi açıklanabilir (Güçoğlu, 2019):

Algılama: Uygun ipuçlarını seçmek, belirli bir faaliyet için hazırlanmak, nasıl gerçekleştirildiğine yakından dikkat etmek ve gözlemlemek ve tanımlamak gibi eylemleri içermektedir. Aşçılık eğitimi alan öğrencinin yemek pişirmeye başlamadan önce mutfak organizasyonunu anlamaya çalışması.

Kurulma: Vücudun belirli bir hareketi gerçekleştirmeye hazır olacağı bir konuma getirilmesini içermektedir. Mutfakta yemek pişirmek için gerekli hazırlıkların yapılması ve tezgâh başında bıçak kullanımı için uygun pozisyon alınması kurulum basamağı için örnek olarak gösterilebilir.

Kılavuz Denetiminde Yapma: Bir şekilde görsel olarak öğrenilmiş bir hareketin uygulanmasını ve taklit edilmesini içermektedir. Eğitim mutfağında doğrama şekillerinin eğitmeni taklit etme yoluyla öğrenilmesi kılavuzlama basamağına örnek olarak gösterilebilir.

Mekanikleşme: Yapma, onarma, netleştirme, kendi kendine uygulama gibi becerileri istenen standartlara yakın yapmayı barındırmaktadır. Örneğin; mutfakta etlerin istenen nitelikte doğranması.

Karmaşık Davranış: Öğretilen hareketi bağımsız olarak istenilen şekilde ve en uygun seviyede yapabilme kapasitesidir. Endüstriyel mutfakta bir aşçının menüde yer alan bir yemeği kendi başına yapabilmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Duruma Uydurma: Daha önce öğrenilen beceriyi çeşitli durumlarda kullanma kapasitesidir. Bir pişirme tekniğinin alışılmışın dışında farklı bir üründe ya da yemekte kullanabilme, duruma uydurma basamağına örnek olarak verilebilir.

Yaratma: Yaratma aşaması, yeni hareketler oluşturulduğunda ve yeni bir zorluğun üstesinden gelmek için kullanıldığında gerçekleşmektedir. Yemek pişirmek veya sunmak için yeni yöntem ve teknikler öne sürmek.

Aşçılık eğitimi, diğer disiplinlerden çok sayıda fikri içeren, bir kişinin motor beceriler bağlamında geçtiği aşamaları kapsayan karmaşık bir süreçtir. Aynı zamanda kusursuz ince motor becerilerin en üst düzeyde sergilendiği bir uygulama alanıdır. Kişinin yaşam boyu devam eden bu gelişme sürecinde geçirdiği aşamalar, sergilediği motor becerinin niteliği dikkate alınarak kapsamlı bir taksonomi ile anlatılmalıdır. Simpson'ın taksonomisi, adımların teorik içeriği nedeniyle aşçılık eğitimi sürecinin tanımını ve pişirme yetkinliğini geliştirme sürecini bilimsel olarak açıklamayı kolaylaştırmaktadır.

1.3.4. Pişirme Yetkinliğini Etkileyen Faktörler

Bireylerin pişirme yetkinliğini etkileyebilecek birçok etmenden söz edilebilir. Bu etmenler; cinsiyet, yaş, sağlık, bilgi düzeyi, tutumlar, takdir edilme, aile bireyleri, sosyo-ekonomik yapı, zaman, coğrafi koşullar ve teknolojik gelişmeler olmak üzere çeşitli başlıklar altında incelenmektedir.

Cinsiyet: Cinsiyet mutfak becerisini etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Kadın ve erkek, toplumun dayattığı cinsiyet ayrımının bir sonucu olarak farklı roller üstlenmektedirler. Cinsiyete dayalı rollerde yemek yapmak kadınların birincil sorumluluğu olarak görülmektedir. Ailelerde yemek pişirmeyi erkeklerden çok

kadınlar yapmaktadır. Bununla birlikte kadınların erkeklerden daha rafine yemek pişirme becerilerinin olduğu da yadsınamaz bir gerçektir. Bu, kadınların yemek pişirme ile ilgili görevleri daha fazla gerçekleştirdiğini göstermektedir. Erkeklerin iyi yemek pişirme yeteneği, bundan ne kadar keyif aldıklarıyla daha çok ilişkilidir. Erkekler, diğer etkinlikleri ve eğlence biçimlerini yemek yapmaktan daha zevkli gördükleri için mükemmel yemek pişirme becerilerine ihtiyaç duymamaktadırlar. Erkeklerin yemek yapmayı günlük bir iş olarak değil, keyifleri yerindeyken sevdikleri söylenebilir, ancak ailenin beslenmesinin büyük bir kısmını sağlama yükünü çoğu kez taşıyan kadınlar için yemek yapmak bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu sorumluluklar, ailelerin coğrafi konumlarına, kültürel yapılarına, gelişmişlik derecelerine ve eğitim seviyelerine göre değişmektedir (Safefood , 2014).

Yaş: Yaş, pişirme yetkinliği üzerinde etkisi olan başka bir özelliktir. İnsanların belirli yemekleri hazırlarken duydukları güven yaşlarına bağlıdır. Yaşla birlikte, kişi mutfak becerileri ve yöntemleri konusunda daha fazla öz güven kazanmaktadır. Ancak yaşlanmayla birlikte ortaya çıkan, kas erimesi, görme sorunları ve daha sonraki yaşamda görülen fiziksel hastalıklar gibi diğer faktörler kişinin yeteneklerini olumsuz etkileyebilmektedir (Ternier, 2010).

Sağlık: Pişirme yetkinliğini etkileyen bir diğer etmen ise bireyin sağlık durumudur. Endüstriyel mutfakta aşçının asgari yeterlilikleri sağlamlasında fiziksel, ruhsal ve zihinsel yönden sağlıklı olması önemli rol oynamaktadır. Sağlık yönünden sıkıntıları olan kişilerin pişirme becerilerini tam manasıyla kazanabilmesi beklenmemektedir (Uçgun, 2019).

Bilgi Düzeyi: Bilgi, pişirme yetkinliğini etkileyen başka bir unsurdur. Genel olarak her eğitim seviyesindeki insan için besinler hakkında bilgi sahibi olmak söz konusu olan bir durumdur. Ancak bu bilgilerin bilimsel geçerliliği, doğruluğu, kaynağı ve uygulanabilirliği kişilerin eğitim düzeyine göre değişmektedir. Mutfakları, pişirme tekniklerini ve hazırlama prosedürlerini öğrenmenin birkaç yolu vardır. Bunların en önemlileri kültürel yollar ile resmi ve gayri resmi eğitimidir. Anneler, kültürden derlenen birincil bilgi kaynağı olarak görülüyordu. Sosyal çevre, aile ve arkadaşlar ek kültürel kaynaklardır. Yemek hazırlama ve pişirme bilgisi daha çok örgün ve

yaygın eğitim yoluyla aşçılık eğitimi veren okullarda kazanılmaktadır (Aktaş ve Özdoğan, 2016).

Tutumlar: Yemek pişirme yetkinliği, bireyin görevle ilgili tutumlarından etkilenmektedir. Bireysel tutumlar, kişinin pişirme becerilerini öğrenmesi ve geliştirmesi önünde bir engel görevi görebilir (Candel, 2001).

Takdir Edilme: Yemek yapıldığı için övgü, iltifat ve takdir almak, mutfak becerisini etkileyen başka bir özelliktir. Aşçılık yetenekleri, değer verdikleri insanların ürettikleri yiyeceklerden keyif almalarından etkilenir. Hazırlanan yemekten memnuniyet düzeyi arttıkça, şefler kendilerini daha fazla büyümeye ve yeni yetenekler kazanmaya yönlendirirler (Ternier, 2010).

Aile Bireyleri: Aile yapısı, yemek pişirme yetkinliğini etkileyen bir diğer unsurdur. Tüm aile üyelerinin tutum ve davranışları, aile yapısındaki değişikliklerden etkilenmektedir. Çekirdek aile yapısındaki kırılmalar, çocuğun aileden ayrılması, eşin veya annenin ölümü ve çocuğun yer değiştirmesi yemek hazırlama sıklığını değiştirir. Yemek pişirme yetkinliği, aile yapısındaki bir başka değişiklik olan boşanmadan da etkilenmektedir (Ternier, 2010).

Sosyo-Ekonomik Yapı: Toplumsal eğitim düzeyleri, sosyal konum ve gelir, bir kişinin ne kadar iyi yemek pişirebileceği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yapılan araştırmalara göre gelir düzeyi yüksek olanların çok sayıda pişirme ve hazırlama aletine sahip olması mutfak becerilerini düşürmektedir (Uçgun, 2019).

Zaman: Günümüzün hızlı tempolu dünyasında zamana verilen önem yemek yapmayı öğrenmeyi zorlaştırmıştır. Hazır gıda tüketimindeki artışa katkıda bulunan en önemli faktörlerden biri zaman kısıtlamaları olmuştur. İnsanların hedeflerini tamamlamak için yeterli zamana sahip olmadığı fikri veya duygusu, zaman baskısı olarak adlandırılır. Zaman baskısı olan insanlar pişirme sürelerini kısaltmaya çalışmaktadırlar (Jabs ve Devine, 2006).

Coğrafi Koşullar: Bireylerin yaşadığı coğrafi bölge ve bölgeler de yemek pişirme yetkinliği üzerinde etkili olmaktadır. Gezegenin çok çeşitli iklim bölgelerine sahip olduğu kabul edilmektedir. Bu iklimlerin etkisinde yöreye göre farklı bitki ve

besinler yetiştirilebilir. Besin farklılıkları insanların yaşamlarını, kişiliklerini, beslenmelerini ve yemek yapma yeteneklerini etkilemektedir (Haldun, 2016). Çevre, bir kişinin yemek yapmayı ne kadar iyi öğrendiğini etkilediğinden, yiyecek çeşitliliği, kıtlığı ve mevcudiyetinin hepsinin bir etkisi olabilir. Benzer şekilde, şehirlilerin gıdaya erişiminin kolay olması, beslenme ve yemek pişirme yetkinliğinin gelişmesinde iyi bir etkiye sahiptir. Örneğin, tarih boyunca yerleşim yeri olarak varlığını sürdüren şehirlerin veya başkentlerin kendi yemek kültürleri ve pişirme yöntemleri varken, kentleşmemiş göçebe nüfuslar ve yeni yerleşim yerleri bu tür yemek kültüründen yoksun olma eğilimindedir (Uçgun, 2019).

Teknolojik Gelişmeler: Toplumsal yapının değişmesi ve teknolojik ilerlemenin bir sonucu olarak, gıdanın tedariki ve hazırlanmasına yönelik yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. İnsanların yemek yapma şekli zamanla birkaç farklı şekilde değişmiştir. Günümüzde kullanılan mutfak gereçleri ve ekipmanları ile 50 yıl önce kullanılanlar arasında önemli farklılıklar vardır. Yemek hazırlamanın temel ilkeleri sabit kalmakla birlikte ısıtma ve diğer yiyecek hazırlama ve pişirme işlemlerini kolaylaştıran teknolojik gelişmelerin mutfak becerileri üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri bulunmaktadır. Yeni teknoloji ile üretilen mutfak ekipmanları zamandan tasarruf sağlarken ve daha pratikken, kişinin yemek hazırlama becerisi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Teknolojik sistemler zaman içinde ilerledikçe, bireylerin mutfak konusunda sahip oldukları yetenekleri korumaları zorlaşabilir (Jabs ve Devine, 2006).

1.4. Aşçılık Eğitimi

Aşçılık eğitimi başlığı altında öncelikle aşçılık kavramı ele alınmıştır. Aşçılık kavramının açıklanmasından sonra aşçının kim olduğu ve ne tür niteliklere sahip olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Ardından aşçılık eğitiminin mesleki eğitim kapsamında değerlendirilmesinden dolayı meslek ve mesleki eğitim kavramları açıklanmıştır. Son olarak aşçılık meslek eğitiminin gerekliliği vurgulanarak ülkemizde ve dünyada verilen aşçılık eğitimlerine göz atılmıştır.

1.4.1. Aşçılık Kavramı

Yemek insanlık için kültürel bir anlam taşımakla beraber, tarihsel süreç içerisinde insanların beğenileri doğrultusunda asırlarca sürekli gelişim gösteren bir sanata

evirilmiştir. İlk çağlarda sadece hayati fonksiyonların sürdürülebilmesi, yani hayatta kalabilmek için yerine getirilen yemek yeme faaliyeti, akan süre içerisinde insan toplumlarında belirli bir düzen ve alışkanlıklarla beraber, zamanla geliştirilip genişletilmiştir (Böyükylmaz, 2006). Aşçılık kavramı bu değişim ve evrimle ortaya çıkmıştır. Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç'a (2014) göre aşçılık, besinlerin üretiminden, tedarik, teslim alma, depolama ve bitmiş ürünün sunumuna kadar tüm adımları kapsayan bir sanat dalı olarak tanımlanmaktadır. İşlenebilir tüm besin maddelerinin, hijyenik ortamlarda, en üst düzeyde damak ve göz zevkine hitap edecek şekilde hazırlanarak sunulmasına kadar olan bütün süreç aşçılığın çalışma konusunu oluşturmaktadır (Görkem, 2011).

Aşçılık mesleğinin zaman içerisinde gelişmesinde şehirleşmenin artması, ticaret hareketliliğinin daha da çoğalması ve misafirperverliğin önemli etkisi olmuştur. Ticari hareketliliğin çoğalmasıyla şehirlerde ücretli konaklama ve yeme içme hizmetleri sağlayan yer ve kuruluşlar ortaya çıkmıştır. Neticede tüm bu koşuşturmaların içerisinde ortaya çıkan yemek yeme ihtiyacı aşçılığın profesyonel bir meslek haline gelmesini sağlamıştır (Aksoy, İflazoğlu ve Canbolat, 2016).

İnsanların temel ihtiyaçlarından biri olan yiyecek ve içecek ürünlerinin daha iyi hazırlanabilmesi için yiyecek içecek sektöründe nitelikli eleman yetiştirmek isteyen toplumların bu sektördeki eğitime öncelik vermesi ve nitelikli çalışmalar üretmesi gerekmektedir. Modern dünyanın en önemli meslek gruplarından biri olan ve yüksek gelir potansiyeli olan “aşçılık mesleği” yiyecek-içecek sektöründe çalışmak isteyenler için son derece önemli ve seçkin bir alan haline gelmiştir (Şengün, 2017).

1.4.2. Aşçı ve Sahip Olması Gereken Nitelikler

Türk Dil Kurumunun tanımına göre; aşçı, yemek pişirmeyi meslek edinen kimsedir (TDK, 2021). Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Ulusal Meslek Standartları tanımına göre aşçı; işletmenin konsepti doğrultusunda, menü planlama, standart reçete hazırlama, yöresel, Türk mutfağı ve dünya mutfaklarına ait konsome ve çorbaları, soğuk sıcak sos türevlerini, hamur işlerini, kırmızı et, beyaz et ve deniz mahsulleri yemeklerini, kurubaklagil ve sebze yemeklerini, zeytinyağlı, makarna, pilav, meze, salata, garnitür ve tatlıları menü, reçete ve hijyen prosedürlerine uygun

olarak hazırlama, pişirme ve servise hazır hale getirme bilgisi ve becerisine sahip olan kişidir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2017).

Aşçılık yapan bireylerin sahip olması gereken asgari yeterlilikler “Ulusal Meslek Standardı” kapsamında belirlenmiştir. Ulusal Meslek Standardı, başarılı meslek performansı için gerekli olan bilgileri, becerileri, tutumları ve eğilimleri özetleyen ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından tanınan asgari standarttır. Ulusal aşçılık meslek standardı çerçevesinde sahip olunması gereken yeterlilikler Şekil 1.5’te gösterilmiştir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2017).

- ✓ Çalışma sahasında ve görev sürecindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini açıklar.
- ✓ Çalışma sahasında ve görev sürecindeki çevre koruma önlemlerini açıklar.
- ✓ İş süreçlerinin ve ekibin organizasyon sürecini açıklar.
- ✓ Araç gereç ve ekipmanların bakımını açıklar.
- ✓ Mutfakta kullanılan malzemelerin tedarik ve stok uygulamalarını tanımlar.
- ✓ Standart menü ve reçete hazırlığını açıklar.
- ✓ Üretim süreçleri ile ilgili bütçe verilerini oluşturur.
- ✓ Açık büfe tasarımının özelliklerini açıklar.
- ✓ Yemek ve yiyeceklerin sunum ve servis işlemlerini düzenler.
- ✓ Mesleki gelişim ihtiyaçlarını tespit eder.
- ✓ İş süreçlerinde kişisel hijyen ve sağlık uygulamalarını açıklar.
- ✓ Yemek ve yiyecek hazırlama süreçlerinde gıda güvenliği kavramları, risk ve tehlikelerini tanımlar.
- ✓ Yemek ve yiyecek hazırlama süreçlerinde ürün, gıda malzemeleri, araç-gereç, ekipman ve üretim alanları ile ilgili hijyen ve sanitasyon uygulamalarını açıklar.
- ✓ İş süreçlerinde verimliliğe, kalitenin ve müşteri ilişkilerinin geliştirilmesine dair işlemleri belirler.
- ✓ Yemek ve yiyecek hazırlamada kullanılan temel gıda maddelerini açıklar.
- ✓ Yemek ve yiyecek hazırlamada kullanılan temel malzemelerin yemeğe hazırlık işlemlerini uygular.
- ✓ Çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, gıda güvenilirliği ve kalite uygulamalarını yapar.
- ✓ Çorbaların ön hazırlığını yapar.
- ✓ Çorba çeşitlerini hazırlar.
- ✓ Sıcak ve soğuk sos hazırlar.
- ✓ Salata ve meze çeşidi hazırlar.
- ✓ Yumurtayı suda, sahadanda, tavada pişirir.
- ✓ Sıcak, soğuk sunulan et yemeği/yemekleri hazırlar.
- ✓ Sarılarak yapılan et yemeği hazırlar.
- ✓ Balık ve su ürünleri yemeği/yemekleri hazırlar.
- ✓ Çeşitli sebze pişirme yöntemlerini uygular.
- ✓ Taze sebze ve kuru baklagil yemeği/yemeklerini yapar.
- ✓ Etlili veya zeytinyağlı dolma veya sarma hazırlar.
- ✓ Sebze garnitürleri hazırlar.
- ✓ Hamur işi çeşit(ler)ini hazırlar.
- ✓ Pilav ve makarna çeşit(ler)i hazırlar.
- ✓ Sütü, çikolata veya hamurlu tatlı hazırlar.
- ✓ Meyveli tatlı ve hoşaf, komposto hazırlar.

Şekil 1.5. Ulusal Aşçılık Meslek Standardı

Aşçı olmak isteyen kişilerin birtakım nitelik ve becerilere sahip olması gerekmektedir. Öncelikle yiyeceklerle ilgili konulara ilgilerinin olması icap etmektedir. Bununla beraber aşçı olmak isteyenlerin, bedenlen sağlıklı, koku alma ve tatma duyuları hassas, el becerisi ve el vücut koordinasyonu gelişmiş, hijyen kurallarını uygulayabilen, sorumluluk bilinci yüksek, pratik düşünüp hareket edebilen, iş planlama ve uygulama konusunda kabiliyetli, hayal gücü yüksek, kriz yönetimi

noktasında tecrübeli ve disiplinli kişiler olması gerekmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2007).

Profesyonel bir meslek haline gelen aşçılık mesleğini icra eden aşçılardan gastronomi alanındaki değişim ve gelişimlerden kaynaklı beklentiler her geçen gün artmaktadır. Söz konusu beklenti aşçılık alanında yeterli donanımına sahip aşçıların yetişmesi gerekliliğini zaman içerisinde ortaya çıkarmıştır (Robinson ve Barron 2007). Sektörde kalifiye eleman olarak ifade edilen yeterli ve gerekli teknik bilgiye sahip kişilerin bulunmasının da günden güne zorlaştığı yapılan araştırmalarla ortaya konulmaktadır (Öztürk ve Görkem, 2011).

Son yıllarda ülkelerin ilgili yetki mercileri tarafından yapılan yasal düzenlemeler ile oluşturulan mesleki statü ve standartlar aşçılık mesleğini icra eden bireylerin daha kapsamlı ve derinlemesine bir eğitime ihtiyaç duymaları konusundaki farkındalığın artmasına vesile olmuştur. Bununla birlikte, yiyecek içecek teknolojilerinin gelişmesiyle kullanımı yaygınlaşan pişirme teknikleri ve zamanla ortaya çıkan yeme içme trendleri, aşçıların gerekli nitelikleri sağlaması açısından eğitime duyulan ihtiyacı daha da artırdığı söylenebilir (Hughes, 2003). Ayrıca, yiyecek içecek işletmelerinde müşterilerin beklediği kalite ve standartta bir hizmetin verilebilmesi; personelin kalite ve niteliği ile doğrudan ilgili olmasından dolayı profesyonel bir meslek haline gelen aşçılıkta eğitim konusu bir hayli önem kazanmıştır (Çemrek ve Yılmaz, 2010).

1.4.3. Mesleki Eğitim

Eğitim, insanların yaşam standartlarını yükseltmekle birlikte, toplumun gelişmesi ve çağdaş uygarlıklara dâhil edilmesinin temel taşı olarak görülmektedir (Hergüner, Arslan ve Dünder, 2002). Kültürlerin eğitime verdiği önem, bu medeniyetlerde kültürel ve ekonomik çeşitliliğin ne kadar süre devam edeceği üzerinde etkilidir. Eğitime ayrılan zaman ve finansal kaynaklar arttıkça, eğitimin bireylere ve topluma sağladığı faydaların da artacağı öngörülmektedir (Öztürk ve Görkem, 2011). Eğitim, insan davranışlarında uzun süreli bir değişimle sonuçlanan bu bileşeni ile işgücüne beceri kazandırmakla kalmayıp, üretimde emek faktörünün verimliliğini artırmaya da yardımcı olmaktadır (Çemrek ve Yılmaz, 2010).

Mesleki eğitim, çalışanların işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları genel ve mesleki becerileri geliştirmelerine yardımcı olmak için tasarlanmış bir programdır (Ünlüöner, Temizkan ve Gharamaleki, 2010). Mesleki eğitim, sosyo-ekonomik ve kültürel alanlarda yapısal ve düşünsel değişimin sağlanmasında en etkili faktör olması nedeniyle, sanayide yüksek hizmet düzeyine ulaşmak ve değer katarak ekonomik büyümeyi hızlandırmak için çok önemlidir. İş gücünün üretkenliği ve kalitesindeki iyileşme; teknolojik gelişmeleri ve ekonomik büyümeyi teşvik etmenin yanı sıra işletmelere rekabet avantajı sağlamakta ve ülke çapında refah standartlarını yükseltmektedir (Aktaş ve Özsoy, 2015). Bununla beraber iletişim ve bilgi becerilerinin iş ortamlarında, özellikle de genişleyen ve giderek daha karmaşık zorluklarla karşı karşıya kalan turizm endüstrisinde etkin bir şekilde kullanılması artık kaçınılmazdır. Bu ortam, çalışanların teknolojiyi anlamalarını, aktif olarak kullanmalarını, teknik ve mesleki eğitimlerle kendilerini sürekli geliştirmelerini gerektirmektedir (Morkoç ve Doğan, 2014).

Sektörün kalifiye eleman ihtiyacının karşılanması turizm sektöründe mesleki eğitimin birincil amacıdır (Birdir ve Kılıçhan, 2013). Buna ek olarak mesleki eğitim, güçlü turizm potansiyeline, halkın turizm bilgisine sahip olmasına, üretkenliğe ve personel yetki, yetenek ve sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlamaya yardımcı olmaktadır (Olçay, 2008). Bu bağlamda turizm sektöründe eleman yetiştirmenin sektörde faaliyet gösteren işletmelerin başarısına önemli ölçüde katkı sağladığı söylenebilir (Birdir ve Kılıçhan, 2013). Ünlüöner ve Boylu'ya (2005) göre turistlerin ihtiyaç duydukları düzeyde hizmet alabilmelerini sağlamak, turizm sektöründe yetişmiş çalışanların yeterli olduğunun bir göstergesidir. Turizm endüstrisinin yapısı, dünyadaki küreselleşmenin getirdiği sosyal ve kültürel etkileşimler, turizm konusundaki güncel eğilimler, giderek zorlaşan rekabet koşulları ve diğer çevresel faktörler turizm endüstrisinde kaliteli eğitimin önemini ortaya koymaktadır (Öztürk ve Görkem, 2011).

1.4.4. Aşçılık Meslek Eğitiminin Gerekliliği

Endüstriyel mutfak, yoğun emek isteyen bir alandır. Hizmet sektörünün bir parçası olan endüstriyel mutfağın temel bileşeni insandır. İyi ve akılcı bir mutfak yönetimi, yiyecek-içecek işletmelerinde mutfak bölümlerinin verimliliğini artırabilir; akılcı yönetim, mesleki eğitim almış kadroları kurmakla mümkün olmaktadır. Kaliteli

hizmetin gerçekleştirilmesi, ayrıca mesleki eğitim yoluyla eğitilen kalifiye personel gerektirir. Bu nedenle aşçılık eğitimi veren kurumlarda verilen eğitimin standardının sürekli olarak yükseltilmesi büyük önem taşımaktadır (Çakır, 2010).

Her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de yaşanan rekabet ortamı, yiyecek içecek sektörünün daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlamış ve bu alanda eğitim almış kalifiye eleman talebini ön plana çıkarmıştır (Baum, 2015). Dolayısıyla, ancak aşçılık yetkinliğine sahip kişiler, tam anlamıyla sektördeki eğitilmiş ve yetkin işgücü ihtiyacını karşılayabilir (Hughes, 2003). Çünkü aşçılık eğitimi insanlara mesleki bilgi ve yetenekler, teorik ve pratik altyapı ve kişisel gelişim açısından ihtiyaç duydukları yeterlilikleri sağlamaktadır (Sormaz, Arman ve Erdem, 2020).

Yiyecek-içecek işletmeciliğinden gelen ihtiyaçlar sonucunda mutfak eğitimi daha yaygın bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu noktada mutfak eğitiminde izlenecek yaklaşım büyük önem taşımaktadır. Gastronomi alanı kendi bilgi birikimini geliştirene kadar, mesleki aşçılık eğitimi konusunda diğer çalışma ve araştırma alanlarındaki tekniklerin ve kaynakların kullanılması bu tartışmalara cevap vermek için hayati önem taşımaktadır. Bunun için en uygun alanların turizm ve ağırlama olduğu iddia edilmektedir (Sanitch, 2004). Bu alanların daha etkin bir şekilde etkileşime girmesine yardımcı olacak bir aşçılık eğitimi modeli oluşturmak gerekmektedir. Hegarty (2009) aşçılık eğitiminin disiplinler arası bir yaklaşımla, modern teknik ve ekipmanlarla, teori ve pratiği bütünleştirerek yürütülmesi gerektiğini belirtmektedir. Gillespie ve Cuisin (2001), dinamik ve sürekli değişen bir ortam için eğitilmiş bir işgücünün aşçılık eğitimi yoluyla sağlanması gerektiğini iddia etmektedir. Ancak, gelişmelere ve değişimlere ayak uyduracak dinamik bir eğitim için başarılı bir yaklaşım henüz test edilmemiştir (Hegarty, 2009).

Aşçılık eğitimi alanların sektörde çalışması maliyetli bir mesleki eğitim türü olduğu için oldukça önemlidir (Görkem ve Öztürk, 2011). Endüstriyel mutfaklarda faaliyet gösteren mutfak profesyonelleri çalıştıkları firmalara değer katarlar. Aşçıların kariyerlerinin gelişmesi, çalıştıkları şirketlerin gelişmesi ve müşteri memnuniyetinin sağlanması eğitimlerine bağlıdır. Bu, şirketin başarısını artırmakla birlikte kârına da doğrudan etki etmektedir (Birdir ve Kılıçhan, 2013).

Yalnızca etkili ve birinci sınıf aşçılık eğitimi ve öğretimi, yiyecek ve içecek sektöründe gerekli bilgi, beceri ve araçlara sahip başarılı bireyler üretebilir. Aşçılık mesleğinin emek-yoğun doğası nedeniyle, aşçılık eğitiminin önemli bir kısmı teoriden ziyade uygulamaya odaklanmalıdır (Hegarty, 2009). Öğrencilerin eğitimleri boyunca teorik olarak öğrendikleri bilgileri uygulamaya koymalarının iki yolu vardır. Birincisi kurumun uygulama alanı ve orada yapacağı pratikler, ikincisi ise turizm işletmeleri ile yapacağı stajdır (Pelit ve Güçer, 2006). Aşçılık eğitimi uygulama odaklı bir eğitim anlayışını gerektirdiğinden, mesleğin özelliklerini yansıtacak şekilde tasarlanmış kurum ve atölyelerde sürekli eğitim, öğrencilerin mutfak eğitimleri kadar mesleki yeterlilikleri için de büyük önem taşımaktadır. Bu okullardaki uygulama atölyelerinin, alanın talep ettiği standartlarda eğitim verebilmesi için endüstrinin ihtiyaç duyduğu teknoloji ile donatılması gerekmektedir. Öte yandan, her öğrencinin uygulamalı derslerde işlenecek müfredata bağlı yeterli araç ve gereçlere ulaşabilmesi çok önemlidir (Çifçi, 2019).

Geçmişte katı bir yönetim sergileyen ve profesyonel uzmanlıklarını çalışanlarından saklayan aşçıbaşları, endüstriyel mutfak hizmetlerini kontrol etmekteydi. Aşçılar, usta-çırak ilişkisi şeklinde mesleki becerilerini kazanmaktaydı. Ancak aşçılık eğitimi veren kurumlarda yıllarca sürebilen bu uygulamalı eğitim, yiyecek-içecek işletmeciliğinin ihtiyaçlarını karşılamak için daha kısa sürede verilmektedir. Aşçılık okulları, yetenekli aşçılar yetiştirmenin yanı sıra, yemek pişirmenin toplumda popüler bir meslek olarak tanınmasını da sağlamıştır. Bugün, baskıcı ve mesleki bilgilerini çalışanlarından esirgeyen aşçıbaşlarının kontrolünde yıllarca süren aşçılık eğitiminin yerini profesyonel mesleki aşçılık eğitimi veren kurslar, orta öğretim kurumları, üniversiteler ve akademiler almıştır (Yıldız ve Aslan, 2019).

1.4.5. Dünyada Aşçılık Eğitimi

Paris'te çağdaş anlamda ilk yemek işletmesi 1765'te başlamıştır. Fransız Devrimi'nden sonra işsiz saray aşçılarının çoğunluğu Paris'te ve ülke çapındaki diğer büyük şehirlerde restoran açmaya başlamasıyla, endüstriyel anlamda yemek pişirmenin ilk adımları atılmış oldu. Ancak uzun eğitimler, eğitim standartlarının olmaması ve usta-çırak ilişkisinde devam eden süreç nedeniyle aşçılık eğitimi yavaş ilerlemiştir (Çifçi, 2019). Fransız Devrimi'nden sonra gelişen modern Fransız mutfağı, dönemin mutfak eğitiminin gelişmesinde bir katalizör görevi görmüştür.

İngiltere, Amerika, Almanya, Avusturya ve Amerika da dâhil olmak üzere birçok ülkede mutfağa artan bu ilginin bir sonucu olarak, resmi mutfak okulları kurulmuştur (Zopiatis ve Constanti, 2007).

İngiltere'de yemek pişirmenin bir sanat olarak kabul edilmesiyle yemeğin kalitesine ve sunumuna niceliğinden daha fazla değer verilmeye başlanmıştır. Tarihte ilk kez 1882 yılında Londra'da yemek pişirmenin bir sanat olduğu anlayışıyla “National Institute of Cookery” adında örgün eğitim formatında eğitim veren aşçılık okulu kurulmuştur (Brown, 2003). Benzer değişiklikler, “L'École Professionnelle de Cuisine et des Sciences Alimentaires” aşçılık okulunun faaliyete geçtiği Paris'te de gözlemlenmiştir. Resmi aşçılık eğitiminin ilk kurumlarından biri olan “Le Cordon Bleu” da bu tarihlerde faaliyete başlamıştır (Danaher, 2012).

1990 yılında Otel-Restoran İşletmeciliği ve Mutfak Sanatları okulunun kurulmasıyla birlikte Fransa'da mutfak sanatları alanında örgün ve yaygın eğitim lisans düzeyinde verilmeye başlanmıştır. Amerika'nın ilk mutfak sanatları koleji olan “Restaurant Institute of Connecticut” 1946 yılında kapılarını açmıştır. 1951 yılında adı “Culinary Institute of America” olarak güncellenmiştir (Hertzman ve Ackerman, 2010). Yiyecek ve içecek endüstrisindeki çeşitli teknik gelişmeler nedeniyle, ABD'deki aşçılık ve şeflik pozisyonlarının yerelden profesyonelliğe geçtiği 1970'lerde, aşçıların endüstri taleplerine ayak uydurmak için daha iyi bir eğitim almaları gerekmektedir. İlk aşçılık ve mutfak sanatları kurslarının açılmasının ardından aşçılık okulları ve resmi kurumlar diploma vermeye başlamıştır. Le Cordon Bleu, Cornell Üniversitesi, Boston Üniversitesi ve Adelaide Üniversitesi tarafından verilen aşçılık eğitimlerinin ardından 1990 yılında yüksek lisans programlarını da başlatmışlardır. 1996 yılında ise New York Üniversitesi tarafından aşçılık alanında başlatılan doktora programı ile birlikte aşçılık eğitimi doktora seviyesinde de verilmeye başlanmış oldu (Allen, 2003).

ABD, dünya çapında en köklü turizm endüstrisine sahip ülke olduğu için diğer birçok ülkeden daha yüksek düzeyde turizm ve aşçılık eğitimi sunmaktadır. Birçok ülke, verilen turizm eğitiminin kalitesinden dolayı kendi eğitim sistemlerinde verilen turizm ve aşçılık eğitimi konusunda Amerika Birleşik Devletleri'ni örnek almaktadır. ABD'de turizm ve otelcilik alanında eğitim veren ilk üniversite unvanı günümüz

turizm ve otelcilik eğitiminde öncü olan Cornell Üniversitesi'ne aittir. ABD'de çok sayıda eğitim kurumu ön lisans veya lisans düzeyinde aşçılık eğitimi vermektedir (Taşkın, 2006).

Aşçılık eğitimi konusunda Fransız eğitimi üç kategoriye ayrılmaktadır. Her şeyden önce, otel işletmeciliği konusunda temel eğitim veren kuruluşlar, çalışanlarını akademik ve pratik bilgilerin dengeli bir karışımı ile donatmaktadır. İkincisi, %75 teorik ve %25 pratik öğretim oranı ile otel işletmeciliği liseleri aracılığıyla sunulmaktadır. Ayrıca turizm fakültelerinde %10 pratik, %90 teorik eğitim verilmektedir (Taşkın, 2006).

Alman eğitim sisteminin en önemli yönü mesleki eğitimidir. Mesleki eğitimin uygulanmasında, eğitimin %20'si okullarda ve %80'i işletmelerde olmak üzere ikili bir sistem kullanılmaktadır. Eyalet hükümeti, her eyaletin eğitim bakanlığı tarafından yönetilen mesleki eğitimin sürdürülmesinden sorumludur. Bu çerçevede mesleki eğitime uygun olarak yemek pişirme eğitimi de verilmektedir. Zorunlu eğitimlerini tamamladıktan sonra insanların %55'i bu ikili sistemi kullanmaktadır. Kalan %10'luk kısım meslek liselerine, %35'lik kısım ise öğrencileri ileri eğitime hazırlayan kurumlara gitmektedir. Almanya'da kendinize şef diyebilmek için 7 yıllık ilköğretimi tamamlamanız, mesleki bir programa katılmanız ve bir şirkette çalışmanız gerekmektedir. Üç yıllık eğitimden sonra sınavı geçenler sektörde aşçı olarak çalışabilmektedirler (Sezgin, 2001).

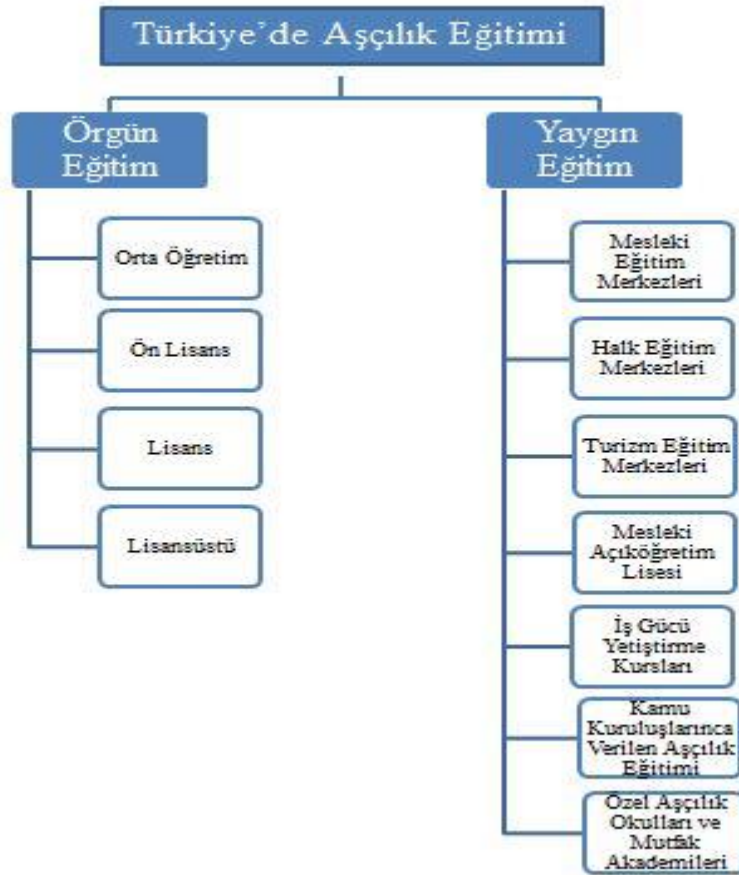
İngiltere'de eğitim kurumlarında aşçılık eğitiminde ön lisans ve lisans programları verilmektedir. Buna ek olarak, ülke genelinde mutfak eğitimi veren çok sayıda özel kurum bulunmaktadır (Daylar, 2015).

1.4.6. Türkiye'de Aşçılık Eğitimi

Anadolu'nun Türkleşmesinin ardından Ahilik teşkilatı, mutfak sanatları ve çeşitli iş dallarının öğretimini başlatmıştır. 19. yüzyıla kadar meslekler, usta-çırak ilişkisi içinde, o işi yapanların dükkânlarında öğretilirdi. Bununla birlikte saray mutfakları, Osmanlı İmparatorluğu döneminde aşçıların yetiştirilmesi için bir eğitim kurumu işlevini üstlenmiş ve bu sorumluluğunu uzun yıllar sürdürmüştür. Bu tarihten sonra batı tarzı meslek okulları faaliyete geçmiş ve okullarda birçok meslek öğretilmeye

başlanmıştır. İstanbul, İzmir ve Ankara'daki Meslek Odaları ve Belediyeler bu tarihten sonra kısa süreli kurslarda aşçı yetiştirmeye başlasa da bu kurslar süreklilik göstermemiş ve usta-çırak tekniği 1950'li yıllara kadar devam etmiştir. Turizm Bakanlığı'nın kurulmasından sonra kısa süreli kurslar ve işbaşı programlarıyla aşçılık eğitimleri verilmeye başlanmıştır (Görkem, 2011).

Turizm eğitiminin bir parçası olarak, Türkiye'de hem örgün hem de yaygın olarak aşçılık eğitimi verilmektedir. Örgün eğitim; Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yüksek Öğrenim Kurumu (YÖK) bünyesinde farklı düzey ve kurumlarda verilen diplomaya dayalı iken, yaygın eğitim; Milli eğitim Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, meslek odaları ve özel kuruluşlar tarafından verilen sertifika temelli kurslardır (Denk ve Koşar, 2017). Türkiye'deki aşçılık eğitimi Şekil 1.6'da gösterilmiştir.



Şekil 1.6. Türkiye'deki Aşçılık Eğitimi

Kaynak: (Daylar, 2015)

Yaygın eğitim, çeşitli nedenlerle örgün eğitim kurumlarına devam edemeyen kişilere, bu kurumlar bünyesinde veya çeşitli yaygın eğitim ortamlarında ilgi, istek ve yetenekleri ile mevcut durumları ve toplumun ihtiyaçlarına göre verilen eğitimidir. Yaygın eğitim, örgün eğitime benzer şekilde, milli eğitimin temel ilkelerine ve amaçlarına uygun olarak verilir. Bireyler bu eğitim faaliyetleri sonucunda yapacakları mesleklerle bağlantılı bilgi ve beceriler geliştirirler. Örgün eğitime devam edenler bile, müfredat dışı etkinliklere katılarak mesleki bilgi ve becerilerini geliştirebilirler. Ülkemizde yaygın aşçılık eğitimi, mesleki açık liseler, mesleki eğitim merkezleri, halk eğitim merkezleri, turizm eğitim merkezleri, ticaret odaları, sivil toplum kuruluşları, belediyeler gibi çeşitli kurum ve kuruluşların vasıtasıyla kurs ya da işbaşı eğitimi şeklinde verilmektedir (Sarı, 2007).

1961–1962 eğitim-öğretim yılında, Ankara Otelcilik Okulu açılarak aşçılık eğitiminin kurumsal olarak verilmesinin temeli atılmış oldu. Okul, bir yıl boyunca otelcilik konusunda eğitim ve bilgi vermek amacıyla kurulmuştur. 1963–1964 eğitim-öğretim yılında 3 yıllık öğretim formatına dönüştürülerek "otelcilik okulu" adı verilmiştir. 1964–1965 öğretim yılından itibaren kız öğrenciler de kabul edilmiş ve bu yıldan itibaren öğrenciler turistik mekânlarda işbaşı eğitim almaya başlamıştır (Görkem, 2011). İstanbul'da 1967–1968 eğitim-öğretim yılında ikinci bir "Otel İşletmeciliği Okulu" kuruldu. 1973 yılında otelcilik okullarının adı, eğitim olanaklarını güncellemek ve bu okullardan mezun olanların üniversitelere kabul edilmesini sağlamak amacıyla "Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi" olarak değiştirilmiştir. 1984-1985 Eğitim-Öğretim yılının başında bu okulların adı "Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi" olarak değiştirilmiş ve bir yıllık yabancı dil hazırlık kursu eklenerek eğitimin süresi dört yıla çıkarılmıştır (Ünlüönen ve Boylu, 2005).

Türkiye'de sadece Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri 2005–2006 öğretim yılı öncesinde aşçılık eğitimi vermekteydi. Daha sonra Kız Meslek Liseleri, Ticaret Meslek Liseleri, Endüstri Meslek Liseleri, Çok Programlı Liseler ve Açık öğretim Meslek Liseleri gibi meslek liselerinin öğretmen, atölye, donanım vb. gerekli şartları taşıması halinde mutfak dalı açmasına izin verilmiştir (Kurnaz, Kurnaz ve Kılıç, 2014).

Aşçılık ön lisans veya gastronomi ve mutfak sanatları lisans programlarını tamamlayan öğrenciler, yükseköğretim kurumlarının aşçılık programlarından mezun sayılırlar. 1997 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde Aşçılık bölümü açılarak Aşçılık alanında ilk ön lisans programı başlatılmıştır. Daha sonra sırasıyla 2001, 2002 ve 2003 yıllarında Afyon Kocatepe, Anadolu Üniversitesi ve Gaziantep Üniversitesi aşçılık programlarına başlamıştır. Aşçılık eğitimi veren ilk vakıf üniversitesi 2006 yılında Kapadokya Meslek Yüksekokulu olmuştur (Görkem ve Sevim, 2016).

Liseden sonra aşçılık ön lisans derecesi ile iki yıllık eğitim verilmektedir. Program, bu alanda ihtiyaç duyulan, bu alandaki yenilikleri takip edebilen insan kaynağını yetiştirmeyi ve gastronomi alanı başta olmak üzere mutfak, servis alanında gerekli bilgi ve beceriye sahip nitelikli çalışanlar sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca öğrenciler isterlerse dikey geçiş sınavı kapsamındaki disiplinlerde lisans eğitimlerine devam edebilmektedirler (Can ve Solmaz, 2021).

Lisans düzeyinde aşçılık eğitiminin amacı, turizm sektöründe faaliyet gösteren şirketlere üst düzey yöneticiler yetiştirmektir. Lisans eğitimi veren kurumlar, öğrencilerine mesleğin ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceriler, işletmeleri yönetme ve planlama kapasitesi, personel yetiştirmeye bağlı disiplinler hakkında sektörün beklentilerine cevap verebilecek bilgiler aktarmayı hedeflemektedir (Aymankuy ve Aymankuy, 2002).

2003 yılında Yeditepe Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü'nün eğitime başlamasıyla birlikte lisans düzeyinde ilk kez aşçılık eğitimi verilmeye başlanmıştır. 2008 yılında İzmir Ekonomi Üniversitesi ve Okan Üniversitesi'nde gastronomi lisans programları açılmıştır. 2010 yılında Gazi Üniversitesi ve Nevşehir Üniversitesi tarafından "Gastronomi ve Mutfak Sanatları" programlarının açılmasıyla birlikte devlet üniversitelerinde lisans düzeyinde aşçılık eğitimi verilmeye başlanmıştır (Görkem ve Sevim, 2016).

Genellikle turizm ve otel işletmeciliği okulu olarak bilinen turizm fakültesi, gastronomi ve mutfak sanatları bölümünü barındırmaktadır. Bölümün ana hedefi,

uzman kadrosuna ve yönetici şeflerine ulusal ve uluslararası mutfak geleneklerini öğretmek küresel ölçekte rekabet etmeye hazır hale getirmektir. Bölümün misyonu, büyük Türk mutfak geleneğini yurt içinde ve yurt dışında korumak ve geliştirmektir. Bölümde öğrenciler yiyecek-içecek işletmeciliği, restoran işletmeciliği, kafe-bar işletmeciliği ve mutfak yöneticiliği eğitimleri almaktadır. Öğrenciler, dört yıllık lisans eğitimleri boyunca mutfak sanatlarının inceliklerini ve iş yerinde ihtiyaç duyacakları yönetim ve iletişim becerilerini öğrenirler. Öğrenciler, yiyecek-içecek sektöründe yönetici olmanın yanı sıra kendi girişimlerini kurabilecek becerilerle programdan mezun olmaktadır (Can ve Solmaz, 2021).

Yemek yarışmaları, televizyon programları ve sosyal medya yayınları sayesinde mutfak endüstrisinin son zamanlarda sosyal düzeyde önemli bir büyüme yaşadığı açıktır. Aşçılık programı, gastronomi ve mutfak sanatları bölümleri, bu alanın popülaritesi nedeniyle son zamanlarda üniversite öğrencilerinin tercih ettiği bölümler listelerinde üst sıralara yükselmiştir. Buna paralel olarak artık aşçılık ve gastronomi alanında ön lisans ve lisans derecesi veren yükseköğretim kurumları önemli ölçüde artış göstermektedir (Görkem ve Ertopçu, 2019).

2022 yılı itibarıyla Türkiye'de ön lisans düzeyinde aşçılık eğitimi veren 55 devlet üniversitesi ve 32 vakıf üniversitesi bulunmaktadır. 34 devlet üniversitesi ve 25 vakıf üniversitesi olmak üzere 59 üniversite fakülte düzeyinde gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi vermektedir (Yükseköğretim Program Atlası, 2022). Ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim veren kurumların doluluk oranlarının kontenjanlara ve yerleştirilen öğrenci sayılarına bakıldığında neredeyse %100'e ulaşmış olması dikkat çekicidir (Yükseköğretim Meslek Atlası, 2022).

Yüksek lisans ve doktora, lisansüstü eğitimin icra edildiği iki tür program derecesidir. Yüksek lisans derecesindeki aşçılık eğitimi; yiyecek-içecek hizmetleri alanında hizmet veren işletmeler için üst düzey bilgi ve beceriye sahip profesyonel yönetici ve eğitimciler yetiştirme, sektör hakkında iyi bir araştırmacı, yiyecek ve içecek sektörünün tüm yönleriyle bilgi sahibi, bireyler yetiştirmeyi hedeflemektedir. Aşçılık eğitiminin doktora düzeyi, akademik bilgisi en üst düzeyde olan, analitik becerileri gelişmiş, akademik araştırma yapabilen, problem çözme ve iletişim becerilerini üst düzeye çıkarmış kişiler yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

1.5. Konu İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Bu kısımda; çoklu görev, kariyer uyum yetenekleri, pişirme yetkinliği ve aşçılık eğitimi konuları üzerine yapılan literatür taraması sonucunda incelenen çalışmalarda ortaya konulan bulgu ve sonuçlar ile tezin kavramsal ve kuramsal çerçevesi desteklenmiştir. Aynı zamanda yapılan literatür taraması araştırmanın modeli ve hipotezlerinin oluşturulmasında temel olma niteliği taşımaktadır.

1.5.1. Çoklu Görev İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Çoklu görevle ilgili yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde çoklu görev kavramının birçok farklı kavram, olgu veya değişkenle ele alınarak çeşitli örneklerde araştırıldığı görülmektedir. Bu bağlamda çoklu görev ile ilgili çalışmaların; yordayıcılar, iş performansı, bilişsel yük, bireysel değişkenler, iş-aile çatışması, iş-yaşam memnuniyeti gibi konuların etrafında yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca çoklu görevin oluşması için gerekli olan özelliklerden biri olan polikronisite (yani çoklu görev davranışını tercih etme derecesi) de çoklu görev literatür taraması kapsamına dahil edilmiştir. Konu ile ilgili yapılmış olan çalışmalar içerikleri doğrultusunda gruplandırılarak Tablo 1.1'de gösterilip sırasıyla paragraf halinde açıklanmıştır.

Tablo 1.1. Çoklu Görev ve Polikronisite İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Yazarlar	Çalışma Başlığı	Kapsam
König vd. (2005)	"Working memory, fluid intelligence, and attention are predictors of multitasking performance, but polychronicity and extraversion are not"	Çoklu görevin yordayıcıları
Zhang ve Zhang (2012)	"Explicating multitasking with computers: Gratifications and situations"	
Hwang vd. (2014)	"Why do media users multitask?: Motives for general, medium-specific, and content-specific types of multitasking"	
Schmitt vd. (1996)	"Development of managerial ability examination"	Çoklu görev ve polikronisitenin iş performansı üzerine etkisi

Slocombe ve Bluedorn (1999)	"Organizational behavior implications of the congruence between preferred polychronicity and experienced work-unit polychronicity"
Maschke ve Goeters (1999)	"Job analysis of ab-initio flight students in comparison with active line pilots"
Fleishman vd. (1999)	"An occupational information system for the 21st century: The development of O*NET"
Bluedorn (2002)	"The human organization of time: Temporal realities and experience"
Conte ve Jacobs (2003)	"Validity evidence linking polychronicity and big five personality dimensions to absence, lateness, and supervisory ratings of performance"
Hecht ve Allen (2005)	"Exploring links between polychronicity and well-being from the perspective of person–job fit: Does it matter if you prefer to do only one thing at a time? "
Conte ve Gintoft (2005)	"Polychronicity, Big Five Personality Dimensions, and Sales Performance"
Madjar ve Oldham (2006)	"Task Rotation and Polychronicity: Effects on Individuals' Creativity"
Kantrowitz vd. (2012)	"Time is money: Polychronicity as a predictor of performance across job levels"
Fournier vd. (2013)	"Polychronicity and Scheduling's Role in Reducing Role Stress and Enhancing Sales Performance"
Kirchberg vd., (2015)	"Polychronicity and Multitasking: A Diary Study at Work"
Daskin (2015)	"Antecedents of extra-role customer service behaviour: polychronicity as a moderator"
Twaissi vd. (2022)	"Polychronicity, job performance, and work engagement: The mediating role of supervisor's organizational embodiment and moderation of

	psychological ownership"	
Salvucci ve Taatgen (2008)	"Threaded cognition: An integrated theory of concurrent multitasking"	Çoklu görevin bilişsel yük, bellek kapasitesi ve beyin işleyişi açısından incelenmesi
Van der Horst vd., (2012)	"Doing It All At Once: Multitasking as a predictor of call center agents' performance and performance-based dismissal"	
Sanderson vd., (2013)	"Multitasking: Do preference and ability interact to predict performance at work? "	
Goonetilleke ve Luximon (2010)	"The relationship between monochronicity, polychronicity and individual characteristics"	Çoklu görev ve polikronisitenin bireysel değişkenler bağlamında araştırılması
Szameitat ve Hayati (2019)	"Gender Differences in Polychronicity"	
Ruderman vd. (2002)	"Benefits of Multiple Roles for Managerial Women"	Çoklu görev ve polikronisite ile iş-aile rolleri, iş-yaşam memnuniyeti, iş-ev ve ev-iş çatışması arasındaki ilişki
Voydanoff (2005)	"Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach"	
Korabik vd. (2017)	"Gender, polychronicity, and the work-family interface: is a preference for multitasking beneficial? "	
Weintraub vd. (2019)	"Mindful multitasking: Disentangling the effect of polychronicity on work-home conflict and life satisfactio"	
Xu vd. (2021)	"Multitasking and Work-Life Balance: Explicating Multitasking When Working from Home"	

König vd. (2005) çoklu görev performansının yordayıcılarını araştırmışlardır. Bilişsel psikoloji araştırmasına dayanarak, dikkat ve işleyen belleğin yordayıcı olduğu varsayılmıştır. Akışkan zeka, polikronisite (çoklu görev tercihi ve işleri halletmenin en iyi yolunun kendi tercihleri olduğu inancı olarak) ve dışadönüklüğün ek belirleyiciler olduğu ileri sürülmüştür. Hiyerarşik çoklu regresyon analizleri, dikkat ve akıcı zekâya ek olarak işleyen belleğin en önemli yordayıcı olduğunu ortaya koymuştur.

Zhang ve Zhang (2012), kolaylık ve verimlilik ihtiyaçlarının işle ilgili çoklu görevlerin yordayıcıları olduğunu öne sürmüştür. Hwang vd. (2014), çoklu görev için üç ana güdü ortaya çıkarmıştır. Bunlar; bilgi ihtiyacı, verimlilik ihtiyacı ve alışılmış rutin ihtiyacıdır. Bu ampirik çalışmalardan, çoklu görevin birden çok özel hedef ve ihtiyaç tarafından yönlendirildiği görülmektedir.

Çoklu görev ve polikronisiteyi organizasyonel yapılar bağlamında ele alan bazı araştırmalar, polikronikliğin iş performansını arttırmadaki önemini göstermiştir. Bununla birlikte bir takım çalışmalarda çoklu görev yeteneği ile işteki performans arasındaki ilişkide polikronikliğin düzenleyici rolü de ortaya konmuştur (Sanderson vd., 2013). AT&T'deki yönetim işlerinin analizi gibi çeşitli iş analizleri (Schmitt vd., 1996), çoklu görevin önemini vurgulamıştır. Bir başka çalışmada pilotlar, çoklu görevlerin en önemli iş gerekliliklerinden biri olduğunu bildirmişlerdir (Maschke ve Goeters, 1999). Ek olarak Mesleki Bilgi Ağın'dan alınan iş analizi verileri, okul otobüsü şoförleri, yangınla mücadele ve önleme amirleri ve oyun satıcıları gibi birçok iş için çoklu görev yapabilmenin önemli olduğunu göstermektedir (Fleishman vd., 1999). Slocumbe ve Bluedorn (1999), bireylerin işyerlerinde algıladıkları polikronisite seviyeleri ile polikronisite miktarı arasındaki uyumun; bireylerin örgütsel bağlılıkları, algılanan performansları ve performans değerlendirme adaletine ilişkin algıları ile pozitif olarak ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Bluedorn (2002), çoklu görev ile dışadönüklük, değişime karşı olumlu eğilim, belirsizliğe tolerans, örgün eğitim ve başarı için çabalama gibi değişkenler arasında önemli pozitif ilişkiler olduğunu belirtmiştir.

Conte ve Jacobs (2003), insanların aynı anda iki veya daha fazla görev veya faaliyetle meşgul olmayı tercih etme derecesi olan polikronisite için ölçüt ve yapı geçerliliği kanıtı geliştirmişlerdir. Polikronisite ile geç kalma, devamsızlık ve denetleyici performans derecelendirmeleri arasındaki varsayılan ilişkiler geliştirilmiş ve 181 tren operatörünün heterojen bir alan örneğinde test edilmiştir. Çalışmanın sonuçları, polikronisitenin devamsızlık, geç kalma ve denetim performansı derecelendirmeleri ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Hecht ve Allen'in (2005) çalışması, bir bireyin polikronik davranışa katılma tercihi ile iş bağlamının sağladığı bunu yapma fırsatları arasındaki uyumun, çalışanın refahını (memnuniyet, duygulanım, öz-güven) önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Madjar ve Oldham (2006) laboratuvar ortamında dönüşümlü olarak çalışan bireylerin yaratıcılığı ile bir sonrakine başlamadan önce her görevi tamamlayan bireylerin yaratıcılığını karşılaştırmıştır. Aynı zamanda polikronisitenin yaratıcılığı etkilemek için görev koşuluyla etkileşime girip girmediğini ve algılanan zaman baskısının bu etkilere aracılık edip etmediğini de incelemiştir. Sonuçlar, görev koşulu ve polikronisitenin etkileşim içinde olduğunu, çoklu görevlere katılmayı tercih eden bireylerin rotasyon durumunda daha yüksek yaratıcılık sergilediğini ortaya koymaktadır.

Conte ve Gintoft (2009) polikronisite, dışadönüklük, vicdanlılık ve denetçi performans derecelendirmeleri arasında varsayılan ilişkiler geliştirmişler ve 174 bilgisayar perakende satış çalışanı örneğinde test etmişlerdir. Sonuç olarak; polikronisitenin, müşteri hizmetleri, satış performansı ve genel performans ile ilgili denetçi derecelendirmeleriyle önemli ölçüde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Kantrowitz vd. (2012) idari ve idari olmayan işlerde polikronisitenin yapı ve ölçüt bağlantılı geçerliliğini incelemiştir. Polikronisite ile iş performansı arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardımcı olan bireysel farklılıkları ve iş talebi özelliklerini anlamak için bir kişi-durum yaklaşımı benimsenmiştir. Hipotezler, farklı kuruluşlardaki iki çalışan örneğiyle test edilmiştir (sırasıyla n = 222 ve 168). Araştırmacılar iş performansının bir göstergesi ve diğer bireysel farklılık ölçütlerinin (kişilik, işle ilgili beceriler) bir korelasyonu olarak polikronisite için destek sağladığını ve polikronisitenin kişilik, biyolojik veri ve yeteneğin ötesinde iş performansındaki değişkenliği açıkladığını vurgulamışlardır.

Fournier vd. (2013) bir çalışanın aynı zaman diliminde birden fazla görev arasında geçiş yapma tercihi olan polikronikliğin iş performansı ve rol stresi, rol belirsizliği ve rol çatışması bileşenleri üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Bulgular, polikronik yönelimin performans üzerinde olumlu, rol belirsizliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kirchberg vd., (2015) Polikronisite ve çoklu görev ile ilgili yapmış oldukları çalışmada, bu kavramları insanların zamanlarını esnek ve etkili bir şekilde kullanmalarını sağladığı için günümüz iş hayatında vazgeçilmez olarak nitelendirmiştir. Çalışma kapsamında art arda 5 iş günü sabah ve akşam saatlerinde 93 çalışan arasında bir günlük çalışması yürütülmüştür (n = 418 gözlem). Çalışma, kişi düzeyinde polikronisite ve diğer kişisel özellikler ile hiyerarşik doğrusal modellemeyi ve öncül olarak çoklu görev fırsatları, kesintiler ve plansız çalışma ile birlikte çoklu görev davranışını ve günlük düzeyde sonuçlar olarak duygusal refah ve öz-değerlendirme performansını kullanmıştır. Çoklu görev fırsatları ve çoklu görev arasında ve aynı zamanda çoklu görev ve sonuçlar arasında çeşitli ilişkiler bulmuşlardır. Polikronisitenin ise bu ilişkilerle etkileşime girdiği tespit edilmiştir. Yani polikronik bireylerin duygusal refahı ve performansının, monokronik bireylere kıyasla çok sayıda çoklu görevin olduğu günlerde daha az etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır.

Daskin (2015) çalışmasında çoklu görevin turizm sektöründe çalışanların hizmet performansı üzerinde olumlu, aşırı rol yükü ve iş stresi üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ortaya koymuştur.

Twaissi vd. (2022) polikronikliğin turizm çalışanlarının iş performansları ve işe bağlılıkları üzerindeki etkisini araştırmayı amaçladıkları çalışmalarında, polikronikliğin daha iyi iş performansına ve işe bağlılığa yol açabileceğini ortaya koymuştur. Ayrıca, denetçinin örgütsel düzenlemesi, polikronisite ile iş performansı ve işe adanmışlık arasındaki ilişkiye pozitif olarak aracılık ettiği ve psikolojik sahiplenme, polikronisite ile işe tutkunluk ve iş performansı arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği sonuçlarına varmışlardır.

Psikologlar tarafından, aynı anda birden fazla görevi yerine getirme becerisine sahip olan adayları belirlemek amacıyla çeşitli araştırmalar yapılmıştır (Sanderson vd., 2013; Van der Horst vd., 2012). Nöro-psikologlar, çoklu görevi başka bir açıdan, yani görsel veya işitsel bir örüntüyü tanıma, bellek içeriğini geri getirme, bir motor tepkiyi seçme veya bir eylemi gerçekleştirme gibi paralel bilişsel etkinliklerde yer alan mekanizmalara ve süreçlere odaklanarak incelemişlerdir (Salvucci ve Taatgen, 2008). Bu çalışmalarda araştırmacılar, yanıt sürelerini (milisaniye cinsinden), hata

oranlarını veya beyin işleyişini ölçerek bilişsel açıdan çoklu görev kavramını derinlemesine incelemişlerdir. Bu çalışmaların neticesinde; insanlar aynı anda birkaç görev üzerinde çalıştıklarında, işleyen bellekleri, o anda üzerinde çalışmadıkları bir görevle ilgili bilgileri depolayarak ve dikkati kontrol ederek, bir görevden diğerine geçiş yapmalarının daha hızlı gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır.

Goonetilleke ve Luximon (2010) çoklu görevin bireysel özelliklerle ilişkili olup olmadığını incelemişlerdir. Çalışma kapsamında kırk sekiz Çinli katılımcının algıları, hafızaları, muhakemeleri, dikkat yetenekleri ve bilişsel tarzları test edilmiştir. Seçici dikkat testinde monokronik ve polikronik bireyler arasında performans ve strateji açısından anlamlı farklılıklar olduğu, monokronik bireylerin, dikkatlerini birincil göreve odakladığı ve daha yüksek performans elde ettikleri, polikronik bireylerin ise, zaman kısıtlı koşullar altında birden fazla görevde biraz daha iyi genel performans gösterdikleri araştırma kapsamında ortaya konan bulgulardır. Çalışmanın sonuçları, insanlar arasındaki farklılıkları hesaba katmak için eğitim ve kontrol senaryolarında bireyin zaman kullanım davranışlarının dikkate alınması gerektiğini açıkça göstermektedir.

Szameitat ve Hayati (2019) çalışmalarında, erkek ve kadın katılımcıların polikroniklik açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmıştır. Bunun için 167 katılımcı, Çoklu Görev Tercihi Envanteri (MPI) dâhil olmak üzere çeşitli şekillerde polikronisiteyi değerlendiren çevrimiçi bir anket doldürmüştür. Sonuçlar, kadınların erkeklerden sürekli olarak daha fazla polikronik olduğunu göstermiştir. Ayrıca, kadınların aynı anda birden fazla görevi yerine getirme konusunda kendilerini daha iyi değerlendirdiğini, aynı anda birden çok göreve daha fazla zaman ayırdığını ve günlük yaşamda birden çok görevi erkeklerden daha önemli değerlendirdiklerini bulmuşlardır. Ağırlıklı olarak Birleşik Krallıktaki Üniversite öğrencilerinden oluşan örnekleme polikronisitenin cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna varmışlardır.

Çoklu görevi, bir bireyin iş ve aileyle ilgili roller arasında geçiş yapması bağlamında araştıran Ruderman vd. (2002), çoklu yaşam rolleri (iş ve iş dışı roller) olan yönetici kadınların, iş dışı çoklu görev becerilerini iş ortamlarına başarılı bir şekilde aktardıklarını ve sonuç olarak işyerinde liderlik niteliklerini geliştirdiklerini

bulmuşlardır. 2.109 katılımcıdan toplanan verilere dayanan başka bir çalışmada, Voydanoff (2005) iş-aile çoklu görevinin (yani iş ve iş bağlantılarını eve getirme) iş-aile çatışması ve algılanan stres ile olumlu yönde ilişkili olduğunu bulmuştur.

Korabik vd. (2017) çalışmalarında, polikronisitenin veya birkaç şeyi aynı anda yapma tercihinin, iş-aile çatışması ve iş, aile ve yaşam alanlarındaki sonuçlarla (yani işten ayrılma niyeti, aile ve yaşam doyumu) nasıl ilişkili olduğunu incelemiştir. Katılımcıların, Kanada ve ABD'den 553 çalışan ebeveyn olan çalışmanın sonuçları; polikronisitenin daha düşük iş yükü ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Daha düşük iş yükü, aile çatışmasına daha az iş müdahalesi, daha düşük işten ayrılma niyeti ve daha yüksek aile ve yaşam doyumu ile ilişkili olduğu araştırmanın diğer bulguları arasındadır.

Weintraub vd. (2019) polikronisite iş-ev çatışması, ev-iş çatışması ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini; polikronisite, farkındalık, yaşam doyumu ve işten eve ve evden işe çatışma ölçeklerini 138 akademisyene uygulayarak farkındalığı bir moderatör olarak değerlendirerek açıklamayı amaçladıkları çalışmada, farkındalığın polikronisite ile iş-ev ve ev-iş çatışması arasındaki ilişkiyi düzenlediğini, bununla birlikte farkındalığın polikronisite ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi de düzenlediğini tespit etmişlerdir. Sonuç olarak elde edilen bulgular, daha yüksek farkındalık düzeylerinin polikronisitenin etkilerini arttırdığını göstermektedir.

Xu vd. (2021) Ağustos 2020'de COVID-19 salgını sırasında evden çalışan toplam 429 ABD çalışanına çevrimiçi bir anket uygulamıştır. Sonuçlar, iş ve yaşam kimlikleri arasındaki bir dengenin, teknoloji aracılı ve çalışma saatlerinde yüz yüze yüksek etkileşimli çoklu görevle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu, ancak düşük etkileşimli çoklu görevle olmadığını göstermiştir. Çalışma kapsamında yüz yüze yüksek etkileşimli çoklu görev, işe daha fazla müdahale ile ancak daha yüksek bir yaşam memnuniyeti düzeyi ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur.

1.5.2. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Son yıllarda Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin geliştirilmesiyle (Savickas ve Porfelli, 2012) kariyer uyumluluğuna ilişkin araştırmaların birçok ülkede arttığı gözlemlenmektedir. Yapılan çalışmalarda kariyer uyum yeteneklerinin bireylerin

yaşamları üzerinde bir güç duygusu ve algılanan refah, geleceğe yönelik olumlu tutumlar ve yaşam doyumu, okul ve mesleki bağlılıktaki hedefler, kariyer geçişleri ve stresli durumlarla etkili bir şekilde başa çıkmak için koruyucu bir faktör olabileceği öne sürülmüştür (Ryba vd., 2017). Literatür incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ile ilgili çalışmaların üniversite öğrencileri üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bireylerin kariyer başlangıçlarının büyük oranda üniversite tahsilinden sonra olması bu durumu açıklayabilir. Konu ile ilgili yerli ve yabancı literatürde yapılmış olan çalışmalar kapsamı ve perspektifleri doğrultusunda gruplandırılarak Tablo 1.2’de gösterilip aşağısında paragraflar halinde detaylandırılmıştır.

Tablo 1.2. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Yazarlar	Çalışma Başlığı	Kapsam
Hirschi (2009)	"Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction"	Kariyer uyum yeteneğinin yordayıcıları ve yaşam doyumuna etkisi
Creed vd. (2009)	"The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults"	Kariyer kaygısı, sosyal destek, yaş ve cinsiyet faktörleri ile üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiler
Yousefi vd. (2011)	"Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults"	Üniversite öğrencilerinde kariyer kaygıları, sosyal destek ve hedef yönelimleri ile öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki
Soresi vd. (2012)	"Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers"	Kariyer uyum yeteneğinin öğrencilerin algıladığı iç ve dış engeller, ilgi alanları ve yaşam kalitesi ile ilişkisi
Koen vd. (2012)	"Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition"	Öğrencilerin eğitim programlarına katılma durumlarına göre kariyer uyum yeteneği düzeyleri
Duffy vd. (2015)	"Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators"	Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeyleri ile akademik mutlulukları arasındaki ilişki
Ambiel vd. (2016)	"Comparing the adaptabilities of Brazilian adolescent students and adult workers"	Kariyer uyum yeteneği konusunda genç bireyler ve yetişkinler arasındaki farklılıklar
Santilli vd.	"Career adaptability, hope, optimism,	Kariyer uyum yetenekleri ile umut,

(2017)	and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents"	iyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki bağlantı
Ginevra vd. (2018)	"The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence"	Yaşam doyumu ile kariyer uyum arasındaki ilişkide cesaretin aracılık rolü
Wang vd. (2018)	"The relation of career adaptability to work- family experience and personal growth initiative among taiwanese working parents"	Çalışan ebeveynlerin kariyer uyum yetenekleri ile iş-aile deneyimleri ve kişisel gelişim yönelimleri arasındaki bağlantı
Kırdök ve Bölükbaşı (2018)	"The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being"	Kariyer uyum yeteneklerinin yordayıcıları
Yeşiltaş vd. (2014)	"Kariyer uyum yetenekleri turizm sektörüne bağlılığı etkiler mi? Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik bir uygulama"	Turizm eğitimi alan son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğinin sektöre bağlılıklarına etkisi
Siyez ve Yusupu (2015)	"Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi"	Kariyer uyumu ve iyimserliğinin cinsiyet rolü açısından incelenmesi
Eryılmaz ve Kara (2017)	"Kariyer uyumluluğunun bireysel yönü: Kişilik özellikleri ve duygulanım açısından incelenmesi"	Mükemmeliyetçilik ve sürekli kaygının kariyer uyum üzerindeki etkisi
Acar ve Ulutaş (2017)	"Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik bir araştırma"	İki farklı üniversitede aynı bölümde okuyan öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin karşılaştırılması
Kavi ve Kaya (2018)	"İstanbul'da öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine yönelik bir araştırma"	Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin belirlenmesi
Sartık ve Koca Ballı (2020)	"Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma"	Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkili olan kişilik özellikleri
Taş ve Alparslan (2020)	"Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması"	Öğrencilerin kültürel değerleri, psikolojik sermayeleri ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki

Hirschi (2009), genç bireylerde kariyer uyumluluğunun yordayıcılarına ve bu değişkenin yaşam doyumu üzerindeki etkisine bakarak kariyer uyum yeteneğinin

yaşam mutluluğuyla bağlantılı deneyimleri artırdığını keşfetmiştir. Bununla birlikte çalışma kapsamında, devam eden mesleki eğitim, hoş bir zihinsel durum, göçmenlik geçmişinin olmaması ve algılanan sosyal desteğin, okul yıllarında kariyer uyum yeteneğinin önemli yordayıcıları olduğu keşfedilmiştir.

Creed vd. (2009) tarafından kariyer kaygısı, sosyal destek, yaş ve cinsiyet faktörleri ile üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, araştırmacıları öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri yükseldikçe kariyer kaygılarının azaldığı sonucuna götürmüştür.

Yousefi vd. (2011), üniversite öğrencilerinde kariyer kaygıları, sosyal destek ve hedef yönelimleri ile öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın sonucunda kariyer kaygıları, öğrenme ve performans kanıtlama değişkenlerinin öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Soresi vd. (2012) öğrencilerin algıladığı iç ve dış engeller, ilgi alanlarının genişliği ve yaşam kalitesi hakkında yapmış oldukları çalışmada ortaya çıkan bulgular, kariyer uyum yeteneğinin algılanan engellerle negatif, ilgi alanlarının genişliği ve yaşam kalitesiyle pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Bulgular ayrıca, daha yüksek kariyer uyum yeteneğine sahip genç bireylerin daha az engel algıladıklarını, daha geniş ilgi alanları ifade ettiklerini ve daha yüksek bir yaşam kalitesi bildirdiklerini göstermiştir.

Koen vd. (2012) üniversite öğrencilerinin kariyerlerine daha uyumlu olabilmeleri için oluşturulan eğitim programına katılan öğrenciler ile katılmayanlar arasında kariyer uyum yeteneği düzeyi noktasında büyük bir fark olduğunu ortaya koymuşlardır. Programa katılanların kariyer uyum yeteneklerinin programa katılmayan öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Duffy vd. (2015) tarafından yapılan bir araştırmaya göre; üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeyleri ile akademik mutlulukları arasında orta düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Ambiel vd. (2016) kariyer uyum yeteneği konusunda genç bireyler ve yetişkinler arasındaki farklılıkları doğrulamak ve bu iki grubu bağımsız değişkenler olarak kabul ederek yapmış oldukları çalışmada; yetişkinlerin kariyer uyum yeteneği ölçeğindeki tüm alt boyutlarda genç bireylere göre daha yüksek puan aldığını doğrulamıştır.

Santilli vd. (2017), İtalyan ve İsviçreli genç bireylerin kariyer uyum yetenekleri, umut, iyimserlik ve yaşam doyumunu arasındaki bağlantılarını araştırmışlardır. Çalışmada kariyer uyum yeteneği ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin yanı sıra iyimserlik ve umut da dâhil olmak üzere geleceğe iyi bakmanın aracı rolü incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, her iki kültürde de aracılık etkisi olduğunu doğrulamış ve kariyer uyumluluğunun yaşam doyumunu önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir.

Ginevra vd. (2018) yaşam doyumunu ile kariyer uyum arasındaki ilişkide cesaretin aracılık işlevini araştırmışlardır. Çalışmanın bulguları, kariyer uyum yeteneğinin yalnızca cesaret sayesinde hayattan memnuniyeti önemli ölçüde etkilemediğini, aynı zamanda hem yaşam doyumunu hem de cesareti doğrudan yordadığını göstermiştir.

Wang vd. (2018), çalışan ebeveynlerin kariyer uyum yetenekleri ile iş-aile deneyimleri ve kişisel gelişim yönelimleri arasındaki bağlantılara yönelik araştırmalarında, kariyer uyumluluğunun önemli bir aracı görevi gördüğünü ve hem iş-aile deneyimini hem de kişisel yönelimi olumlu yönde etkilediğini keşfetmişlerdir.

Yeşiltaş vd. (2014) turizm eğitimi alan son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğinin sektöre bağlılıklarını nasıl etkilediğine baktığında, insanların kaygı düzeyleri yükseldikçe turizm sektörüne bağlılıklarının azaldığını belirtmişlerdir. Araştırmaya göre, insanlar kariyerlerine yönelik kontrol alguları arttığında seyahat ve turizm endüstrisine daha fazla bağlı kalmaktadırlar. Bununla birlikte, merak ve güven değişkenlerinin turizm endüstrisine bağlılık üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Siyez ve Yusupu (2015), üniversite öğrencileri arasında kariyer uyumu ve iyimserliği cinsiyet rolü açısından incelemişlerdir. Araştırmanın bulguları, cinsiyet rolüne bağlı olarak, kariyer uyumluluğu ve iyimserliğin büyük ölçüde değiştini ortaya koymuştur.

Eryılmaz ve Kara'nın (2017) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada mükemmeliyetçilik ve sürekli kaygının kariyer uyum üzerindeki etkisine bakılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, kendi kendini yöneten mükemmeliyetçilik - kişinin kendisi için yüksek standartlar belirleme ve bu standartları takip etme eylemi - kariyer uyum üzerinde olumlu bir etkiye sahipken, sürekli kaygının olumsuz bir etkisi vardır ve kariyer uyumunu azaltmaktadır.

Acar ve Ulutaş'ın (2017) iki farklı üniversitede aynı bölümde okuyan öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini karşılaştırdıkları çalışmada, katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinde fark edilebilir bir fark görülmemiştir. Bununla birlikte bulgular, erkeklerin kariyerleri açısından kadınlara göre önemli ölçüde daha fazla uyum sağladıkları göstermiştir.

Kavi ve Kaya'nın (2018) üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini ölçmek için yaptıkları çalışmada katılımcıların cinsiyeti, yaşı, sınıfı ve konaklama türü istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bununla beraber kariyer uyum ile kişinin ailesiyle aynı şehirde ikamet etmesi veya gittiği üniversite türü arasında gözle görülür bir ilişki olmadığı keşfedilmiştir.

Kırdök ve Bölükbaşı (2018) çalışmalarında, kariyer uyumluluğunun bir alt boyutu olarak kontrolü, son sınıf üniversite öğrencileri arasında öznel iyi oluş için en güçlü yordayıcı değişken olarak tespit etmişlerdir. Kariyer uyumluluğunun alt boyutları olarak kaygı ve güven, bu çalışmada öznel iyi oluşun diğer yordayıcı değişkenleri olarak bulunmuştur. Ancak bir alt boyut olarak merak, öznel iyi oluşun bir yordayıcısı olarak bulunmamıştır.

Sartık ve Koca Ballı (2020) yaptıkları çalışmada; kişilik ölçeğinin alt boyutlarından olan dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklığın üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkili olduklarını ortaya koymuşlardır.

Taş ve Alparslan (2020), öğrencilerin kültürel değerleri, psikolojik sermayeleri ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma, kültürel değerlerin ve psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

1.5.3. Pişirme Yetkinliği İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Literatür incelendiğinde pişirme yetkinliği ile ilgili çalışmaların bireylerin pişirme becerilerini etkileyen faktörler, pişirme yetkinliğinin kazanılmasında belirleyici unsurlar, pişirme yetkinliği ile sağlık, diyet, zaman kullanımı, bireysel özellikler ile ilişkisinin incelenmesi, eğitimciler tarafından kullanılan yöntemlerin değerlendirilmesi gibi konuları ele aldığı gözlemlenmiştir. Pişirme yetkinliği ile ilgili yapılmış olan çalışmalar kapsamları doğrultusunda ayrıştırılıp kronolojik olarak Tablo 1.3'te gösterilmiştir. Sonrasında çalışmaların detayları hakkında kısaca bilgi verilmiştir.

Tablo 1.3. Pişirme Yetkinliği İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Yazarlar	Çalışma Başlığı	Kapsam
Caraher vd. (1999)	"The state of cooking in England: the relationship of cooking skills to food choice"	Bireylerin yemek pişirme becerilerini nasıl, neden ve ne zaman kullandıklarının incelenmesi
Ternier (2010)	"Understanding and measuring cooking skills and knowledge as factors influencing convenience food purchases and consumption" "	Yemek pişirme yetkinliğinin kazanılmasında belirleyici faktörler
Hartmann vd. (2013)	"Importance of cooking skills for balanced food choices"	Yemek pişirme yetkinliği ölçeği geliştirilmesi ve yemek pişirme yetkinliği ile çeşitli besin gruplarının tüketim sıklığı arasındaki ilişkinin incelenmesi
Costa (2013)	"Conceptualization and measurement of personal norms regarding meal preparation"	Yemek hazırlamayla ilgili kişisel normları belirlenmesi
McGowan vd. (2016)	"The influence of socio-demographic, psychological and knowledge-related variables alongside perceived cooking and food skills abilities in the prediction of diet quality in adults: a nationally representative cross-sectional study"	Diyet kalitesi ile yemek pişirme ve yemek hazırlama becerileri arasındaki ilişki
Lavelle vd. (2016)	"Learning cooking skills at different ages: across-sectional study"	Pişirme yetkinliği ile zaman, diyet ve mutfak faaliyetleri arasındaki bağlantılar
Surgenor vd.	"The impact of video technology on	Yemek pişirme yetkinliğinin

(2017)	learning: A cooking skills experiment"	geliştirilmesinde video teknolojisinin rolü
Wolfson vd. (2017)	"A comprehensive approach to understanding cooking behavior Implications for research and practice"	Yemek pişirme becerileri ve sağlık arasındaki bağlantı
Blamey vd. (2017)	"Strengthening adult community-based cooking skills interventions using realist principles"	Pişirme yetkinliğinin kazandırılmasında eğitimciler tarafından kullanılan stratejiler, program teorileri, eğitim ve öğretim yöntemleri
Kowalkowska vd. (2018)	"Cooking skills and socio-demographics among Portuguese university students"	Pişirme yetkinliği ile sosyo-demografik, psikolojik ve yemek pişirmeyle ilgili diğer değişkenler arasındaki ilişki
Bernardo (2021)	"Association of personal characteristics and cooking skills with vegetable consumption frequency among university students"	Bireysel özellikler ile pişirme yetkinliği arasındaki ilişki
Surgenor vd. (2021)	"The use of video to maximise cooking skills"	Video tabanlı öğrenmenin öğrencilerin yemek pişirme becerilerinin gelişimi üzerindeki etkisi
Halkier (2021)	"Hybridity and change in cooking skills in everyday life: Conceptual contributions from a study of cooking with meal-box schemes"	Pişirme yetkinliğinin analitik olarak anlaşılmasının kolaylaştırılması
Dezanetti vd. (2022)	"Meal preparation and consumption before and during the COVID-19 pandemic: The relationship with cooking skills of Brazilian university students"	Üniversite öğrencilerinin COVID-19 salgını öncesi ve sırasında yemek hazırlama ve tüketim düzeylerinin bireysel özelliklerine ve pişirme becerilerine göre değerlendirilmesi
Jomori vd. (2022)	"Brazilian Cooking Skills Questionnaire evaluation of using/cooking and consumption of fruits and vegetables"	Genç bireylerin sebzelerin pişirilmesi, kullanılması ve tüketilmesi önündeki engellerin belirlenmesi
Özdemir ve Mankan (2022)	"Aşçılık öğrencilerinin pişirme ve yiyecek hazırlama becerileri"	Ortaöğretim seviyesinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerinin yemek pişirme ve yemek hazırlama becerilerinin değerlendirilmesi

Caraher vd. (1999), bireylerin yemek pişirme becerilerini nasıl, neden ve ne zaman kullandıklarına ilişkin bulguları sunmak için yaptıkları araştırmada sosyoekonomik durum ve eğitimin, insanların yemek pişirme konusundaki bilgi kaynakları ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte pişirme yetkinliğinin oluşmasında açıcılık eğitimi veren okulların en önemli kaynaklardan biri olduğu vurgulanmıştır.

Ternier (2010) yapmış olduğu çalışmada yemek pişirme yetkinliğinin kazanılmasında annelerin ve yemek kurslarının en önemli kaynaklar olduğunu, cinsiyet, yaş, gelir, sosyal/eğitim sınıfı, tutum ve sosyal çevre gibi faktörlerin ise yemek pişirme yetkinliğinin kazanılmasında belirleyici olduğunu bulmuştur.

Hartmann vd. (2013), Avrupalı yetişkin bir popülasyonda yemek pişirme becerilerini ölçmek için bir yemek pişirme yetkinliği ölçeği geliştirmiş ve yemek pişirme yetkinliği ile çeşitli besin gruplarının tüketim sıklığı arasındaki ilişkiyi incelenmişlerdir. Ayrıca hangi sosyodemografik ve psikolojik değişkenlerin yemek pişirme yetkinliğini yordadığını belirlemişlerdir. Özellikle erkekler için yemek pişirme yetkinliğinin en önemli yordayıcısı yemek yapmaktan keyif almak olduğu keşfedilmiştir. Kadınlar tüm yaş gruplarında daha yüksek pişirme becerilerine sahip olduğu, yemek pişirme yetkinliğinin, haftalık sebze tüketimi ile pozitif, ancak haftalık hazır gıda tüketim sıklığı ile negatif olarak, yeme ile ilgili sağlık bilincinin etkisini sabit tutarken bile ilişkili olduğu çalışmanın bulguları olarak ortaya konmuştur. Sonuç olarak yemek pişirme yetkinliğinin, insanların yeterli ve dengeli beslenmesine yardımcı olabileceği araştırmacılar tarafından dile getirilmiştir.

Costa (2013), psikografik ölçekler tasarlamının ve oluşturmanın yanı sıra yemek hazırlamayla ilgili kişisel normları belirlemeye çalışmıştır. Çalışma için şu boyutları içeren bir ölçek oluşturmuştur: pişirme görevinin açıklanması, yemeye hazır gıda kullanmanın psikolojik etkilerinin farkında olma, hazır gıda kullanmanın diyet ve sağlık üzerindeki algılanan zararlı etkisi nedeniyle yansımalarının farkındalığı ve yemek pişirme sorumluluğunun açıklanması. Araştırma sonucunda yemek pişirmede sorumluluk duygusunun ön plana çıktığı vurgulanmıştır.

McGowan vd. (2016) diyet kalitesi ile yemek pişirme ve yemek hazırlama becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın bulguları, diyet kalitesini artırmaya yönelik uygulamaların tek bir amacı olmaması gerektiğini ve bunun yerine insanların

bireysel özellikleri ve sağlıkları için yemek pişirme güduları dâhil olmak üzere çeşitli psikolojik ve genel bilgi konularına odaklanması gerektiğini göstermiştir.

Lavelle vd. (2016) pişirme yetkinliği ile zaman, diyet ve mutfak faaliyetleri arasındaki bağlantıları araştırmaya çalışmıştır. Çalışmada, yemek pişirme ve yemek hazırlama becerilerinin, yemek pişirme uygulamalarının, yemek pişirme tutumunun ve diyet kalitesinin, pişirme yetkinliği ile pozitif olarak ilişkili olduğunu bulunmuştur.

Surgenor vd. (2017), yemek pişirme yetkinliğinin geliştirilmesinde video teknolojisinin rolünü incelemiştir. Çalışma kapsamında bireylerin video teknolojisinin yemek hazırlamaya yardımcı olacak yeni pişirme becerilerini öğrenmede güveni artırıp artıramayacağına ilişkin görüşleri araştırılmıştır. Her bir odak grubundan önce katılımcılar, düşük beceriye sahip aşçılar için en etkili öğrenme yöntemini dört deney koşulunda (yalnızca tarif; tarif artı video gösterimi; tarif artı bölümlere ayrılmış aşamalarda gerçekleştirilen video gösterimi ve tarif artı video gösterimi sayesinde katılımcılar ihtiyaç duyduklarında ve istedikleri zaman video gösterimlerine ücretsiz olarak erişebilmişler). Odak grup bulguları, video teknolojisinin pişirme sürecinde aşağıdaki şekillerde öğrenmeye yardımcı olduğunun algılandığını ortaya çıkarmıştır: pişirme sürecinin daha iyi anlaşılması; pişirme sürecinde gerçek zamanlı güvence; yeni pişirme becerilerinin kazanılmasına yardımcı olmak ve pişirme sürecinden alınan keyfi arttırmak. Bu bulgular, video teknolojisinin, taze malzemeler kullanarak sıfırdan yemek pişirmek isteyen düşük vasıflı bireyler arasında motivasyon ve güveni artırmanın yanı sıra pişirme becerilerini geliştirme potansiyelini göstermiştir.

Wolfson vd. (2017), yemek pişirme becerileri ve sağlık arasındaki bağlantıyı araştırmak amacıyla yapmış oldukları çalışmada yemek pişirme üzerine mevcut araştırmalarda birbiriyle bağlantılı iki sorunu ortaya koymuşlardır. İlk olarak, tariflerin insanları bilgidan eyleme geçirdiğine dair net bir kanıt olmamasına rağmen tariflere güvenilmesidir. İkinci olarak, bu hayati günlük pratiğin eksik teorileştirilmesidir. Araştırmacılar, yemek pişirme ile ilgili kapsamlı bir teorinin, günlük gıda uygulamalarına ilişkin nüanslı bir anlayış sağlayacağını ve yemek pişirme becerilerinin nasıl öğretileceğini netleştireceğini savunmaktadır.

Blamey vd. (2017), yapmış oldukları çalışmada pişirme yetkinliğinin kazandırılmasında eğitimciler tarafından kullanılan stratejiler, program teorileri, eğitim ve öğretim yöntemlerini incelemişlerdir. Araştırma açıcılık eğitimi veren kurslarda gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bulguları; kullanılan stratejilerin, eğitim programı ve kılavuzlarıyla tutarlı olduğunu göstermiştir. Çalışmanın sonucunda pişirme yetkinliğinin kazandırılması için oluşturulacak eğitim programlarında bireysel değişkenlerin (örn. öz güven) de göz ardı edilmemesi gerektiği önermesi sunulmuştur.

Kowalkowska vd. (2018), pişirme yetkinliği ile sosyo-demografik, psikolojik ve yemek pişirmeyle ilgili diğer değişkenler arasındaki ilişkiyi değerlendirmişlerdir. Çalışmanın bulguları; daha sık yemek pişiren, daha güvenli hissedilen, daha çok keyif alan ve yemek yapmayı öğrenmek için ana motivasyon olarak kişisel ilgiyi gösteren katılımcılarda yemek pişirme yetkinliğinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Bernardo vd. (2021), üniversite öğrencileri arasında sebze tüketim sıklığını değerlendirmek ve bireysel özellikler ile pişirme yetkinliği arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada; pişirme yetkinliği ile günlük sebze tüketimi arasında pozitif ilişki bulmuşlardır.

Surgenor vd. (2021), video tabanlı öğrenmenin öğrencilerin yemek pişirme becerilerinin gelişimi üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Korona virüs hastalığı (COVID-19) kısıtlamaları nedeniyle 2020'de çevrimiçi öğretime yönelik benzeri görülmemiş hareket göz önüne alındığında, videonun belirli öğrenme tipolojileri içinde beceri geliştirme ve öğrenme üzerinde etkili olabileceği ve daha da önemlisi pandemi gibi olağan dışı şartlarda belirli seviyede ihtiyacı karşılayabileceği çalışma kapsamında öne sürülmüştür.

Halkier (2021), yapmış olduğu çalışmada yemek pişirme yetkinliğinin analitik olarak anlaşılmasını kolaylaştıracak dört adet önerme geliştirmiştir. Önerilen dört yemek pişirme beceri unsuru şunlardır: pişirme tekniklerinin belirlenmesi; planlama; farklı yiyeceklerin bir araya getirilmesi ve pişirme esnasında ortaya çıkan sorunların giderilmesi.

Dezanetti vd. (2022), araştırmalarında üniversite öğrencilerinin COVID-19 salgını öncesi ve sırasında yemek hazırlama ve tüketim düzeylerini bireysel özelliklerine ve pişirme becerilerine göre analiz etmeyi amaçlamıştır. Çalışma sonuçları; pandeminin üniversite öğrencilerinin yemek pişirme becerilerini ve çeşitli yiyeceklerle evde yemek pişirme sıklığını artırmaları için bir fırsat olduğunu göstermiştir.

Jomori vd. (2022), genç bireylerin sebzelerin pişirilmesi, kullanılması ve tüketilmesi önündeki engelleri belirlemek için yapmış oldukları araştırmada; olumsuz pişirme tutumlarının ve artıkları kullanma sıklığının, meyve ve sebzeleri kullanma ve yeme ile ilgili öz-yeterliliğe etki ettiğini keşfetmişlerdir.

Özdemir ve Mankan (2022), ortaöğretim seviyesinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerinin yemek pişirme ve yemek hazırlama becerilerini değerlendirmek amacıyla yaptıkları çalışmada, öğrencilerin hangi yemek pişirme becerilerinde kendilerini yeterli, hangilerinde eksik olduklarını keşfetmişlerdir. Öğrenciler, sebzeleri soyma ve doğrama, pürüzsüz soslar veya çorbalar yapmak için malzemeleri karıştırma ve ekmek, kek gibi ürünleri fırında pişirme becerilerinde kendilerini yeterli olarak değerlendirmişlerdir. Çiğ balık hazırlama ve pişirme becerisi, öğrencilerin kendilerini son derece yetersiz buldukları pişirme becerisi olarak belirtilmiştir.

1.5.4. Aşçılık Eğitimi İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

İlgili literatür incelendiğinde yapılan araştırmaların; aşçılık eğitiminin içeriği ve kalitesi ile öğretmenlerin, iş görenlerin ve öğrencilerin rolleri, becerileri ve nitelikleri temalarını içerdiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda literatürdeki çalışmaların: ulusal ve uluslararası standartlar ve politikalar oluşturmak; eğitim materyallerinin geliştirilmesi; sektör yöneticilerinin gastronomi ve aşçılık eğitimi konusunda algıları; mevcut müfredatın değerlendirilmesi, müfredat geliştirme, mevcut müfredatla ilgili sorunlar; aşçıların ve diğer mutfak çalışanlarının kalitesi; öğrencilerin sektöre ilişkin beklentileri ve bakış açıları; sektörün okullardan ve öğrencilerden beklentileri gibi konuları ele aldıkları tespit edilmiştir (Okumus, 2021). Aşçılık eğitimi ile ilgili yerli ve yabancı literatürde yapılmış olan çalışmalar bakış açıları doğrultusunda ayrıştırılıp Tablo 1.4'te gösterilmiştir. Devamında çalışmanın ayrıntılarından bahsedilmiştir.

Tablo 1.4. Aşçılık Eğitimi İle İlgili Yapılmış Olan Çalışmalar

Yazarlar	Çalışma Başlığı	Kapsam
Rodgers (2009)	"The state of technological sophistication and the need for new specialised tertiary degrees in food services"	Teknoloji kavramlarının aşçılık eğitimi müfredatı üzerindeki etkisi
Zopiatis (2010)	"Is it art or science? Chef's competencies for success"	Aşçılık alanında başarılı bir kariyer için gerekli yetkinlikler
Harkison vd. (2011)	"Hospitality graduates and managers: The big divide"	Hem öğrenci hem de sektör beklentileri ve varsayımları yoluyla ağırlama endüstrisi çalışanlarından beklenen özellikler
Hertzman ve Maas (2012)	"The value of culinary education: evaluating educational costs, job placement outcomes, and satisfaction with value of associate degree culinary and baking arts program graduates"	Aşçılık eğitimi maliyet noktasında değerlendirilmesi
Brown vd. (2013)	"A Comparison of Learning Outcomes in Culinary Education: Recorded Video vs. Live Demonstration"	Çevrimiçi olarak kaydedilmiş videoların aşçılık eğitiminde kullanılması
Shani vd. (2013)	"Teaching professional ethics in culinary studies"	Aşçılık okullarının etiği müfredata nasıl dâhil ettiğinin araştırılması
Zopiatis vd. (2014)	"Quality and Satisfaction With Culinary Education: Evidence From Cyprus"	Endüstriyel mutfak profesyonellerinin ve eğitimcilerin kalite algılarının ve mevcut aşçılık eğitimi yöntemlerinden duydukları genel memnuniyetin araştırılması
Wang (2016)	"Improving Culinary Education by Examining the Green Culinary Behaviors of Hospitality College Students"	Aşçılık eğitimi alan üniversite öğrencilerinin yeşil mutfak davranışlarının incelenmesi
Gray ve Farrell (2020)	"Perceptions of culinary education and chef apprenticeships in Ireland"	Yiyecek içecek sektöründe işveren ve stajyer öğrenciler bağlamında aşçılık eğitimi ve aşçı çırağına yönelik tutumların incelenmesi
Traynor vd. (2021)	"Exploring attitudes and reactions to unfamiliar food pairings: an examination of the underlying motivations and the impact of culinary education"	Tüketicilerin yeni yiyecek eşleştirmelerine yönelik tutum ve davranışlarında aşçılık eğitiminin etkisi
Kurnaz vd.	"Ön lisans düzeyinde eğitim alan	Ön lisans düzeyinde öğrenim gören

(2014)	aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi"	aşçılık programı öğrencilerinin aşçılık mesleğine yönelik tutumlarını belirlenmesi
Şahin ve Arman (2014)	"Ön lisans seviyesinde aşçılık eğitimi tercih etme nedenlerinin değerlendirilmesi"	Aşçılık eğitimi alan öğrencilerin aşçılık eğitimi tercih etmeye iten faktörler
Öney (2016)	"Gastronomi eğitimi üzerine bir değerlendirme"	Gastronomi eğitimi için yapılması gerekenler
Güdek ve Boylu (2017)	"Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde gastronomi eğitimi alan öğrencilerin beklenti ve değerlendirmelerine yönelik bir araştırma"	Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde aşçılık eğitimi veren üniversitelere kayıtlı öğrencilerin beklenti ve değerlendirmeleri
Kalenderoğlu (2017)	"Aşçılık eğitimi alan öğrencilerin demografik özellikleri ile kişilik tutumları arasındaki ilişki"	Aşçılık eğitimi alan öğrenciler bağlamında demografik faktörler ile kişilik nitelikleri arasındaki bağlantıların incelenmesi
Aslan ve Pekerşen (2019)	"Aşçılık eğitimi ve sektör başarısı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçılar üzerine bir araştırma"	Mutfak şeflerinin aşçılık eğitimi hakkındaki fikirleri ile sektörün başarısı arasındaki ilişki
Can ve Çiftçi (2019)	"Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü ile aşçılık programı öğrencilerinin mesleki eğitim algısının öğrenme motivasyonu üzerine etkisi: ulusal aşçılık kampı Mengen örneği"	Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü ile aşçılık programında yer alan mesleki eğitim programlarına kayıtlı öğrencilerin eğitimsel bakış açılarının öğrenme motivasyonlarına etkisi
Yıldız ve Aslan (2019)	"Yiyecek – içecek alanında eğitim alan öğrencilerin mesleklerine bakış açıları"	Yiyecek-içecek alanında öğrenim gören öğrencilerin yiyecek-içecek alanındaki mesleklere bakış açıları
Yılmaz ve Çemrek (2019)	"Aşçılık programı ile gastronomi bölümünde okuyan kadın öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları: Afyon Kocatepe Üniversitesi örneği"	4 yıllık aşçılık eğitimi alan kız öğrencilerin tutumları ile 2 yıllık aşçılık eğitimi alan kız öğrencilerin tutumları arasındaki farklılık
Deveci vd. (2020)	"Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü akademik personelinin Eğitim Profili: Devlet üniversiteleri üzerine bir araştırma"	Aşçılık eğitiminin eğitimciler bağlamında ele alınması
Sormaz vd. (2020)	"Uygulamalı mutfak eğitimi organizasyonlarının öğrencilerin mutfak bilgi ve beceri düzeyine etkisi: Ulusal Aşçılık Kampı örneği"	Uygulamalı mutfak eğitimi organizasyonlarının öğrencilerin mutfak bilgi ve beceri düzeyine etkisi

Üst Can ve Solmaz (2021)	"Aşçılık programı öğrencilerinin mesleklerine yönelik metafor algıları ve mutfak departmanında kariyere yönelik düşünceleri"	Aşçılık programlarına kayıtlı öğrencilerin mesleklerine ilişkin görüşlerinin metaforlar kullanılarak incelenmesi ve bu alanda kariyer yapıp yapmama kararlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi
--------------------------	--	--

Rodgers (2009), konaklama işletmeciliği mezunlarının moleküler gastronomi, endüstriyel mutfak ve kişiselleştirilmiş beslenme gibi en güncel operasyonel trendler söz konusu olduğunda miyop olma eğiliminde oldukları dikkate alındığında, teknoloji kavramlarının aşçılık eğitimi müfredatı üzerindeki etkisini tartışmıştır.

Zopiatis (2010), aşçılık alanında başarılı bir kariyer için gerekli yetkinlikleri tanımlamış ve yetkinliklerin işteyken nasıl kazanılabileceğini veya geliştirilebileceğini açıklamıştır. Sonuçlar, en hayati yetkinliğin yemek pişirme tekniğinin olduğunu, ardından liderlik-yönetimin geldiğini, en düşük dereceli yetkinliğin kavramsal yetilerin olduğunu göstermiştir.

Harkison vd. (2011), hem öğrenci hem de sektör beklentileri ve varsayımları yoluyla ağırlama endüstrisi çalışanlarından beklenen özellikleri araştırmıştır. Çalışma, öğrenci ve sektör beklentileri ve varsayımlarının, işe alım ve terfiler için gerçek gerekliliklerden farklı olduğunu göstermiştir.

Hertzman ve Maas (2012), aşçılık eğitimini maliyet noktasında ele almışlardır. Araştırmacılar ön lisans düzeyinde verilen aşçılık veya pastacılık eğitimlerinin kamu ya da özel kurumlarda gerçekleşmesi durumuna göre maliyetlerin değişebileceğini öne sürmüşlerdir. Nitekim çalışma bulguları araştırmacıların öne sürdüğü görüşü desteklemiştir.

Brown vd. (2013), yapmış oldukları çalışmada çevrimiçi olarak kaydedilmiş videoların kullanıldığı bir aşçılık kursuna kaydolan öğrencilerin öğrenme çıktılarını incelemiştir. Bulgular, çevrimiçi kaydedilmiş video yönteminin aşçılık eğitiminde kullanılması gerektiğini göstermiştir. Ancak bu yöntem kullanılarak verilen aşçılık eğitimlerinde, grup çalışması deneyimi için bir takım çabaların ortaya konması gerektiği vurgulanmıştır.

Shani vd. (2013), gıda etiğiyle ilgili endişeleri keşfetmek ve bunlarla yüzleşmek için değer zinciri analizini teorik bir çerçeve olarak kullanarak aşçılık okullarının etiği müfredata nasıl dâhil ettiğini araştırmıştır.

Zopiatis vd. (2014), endüstriyel mutfak profesyonellerinin ve eğitimcilerin kalite algılarını ve mevcut aşçılık eğitimi yöntemlerinden duydukları genel memnuniyeti araştırmak için çalışma yapmışlardır. Çalışmanın bulguları, mutfak eğitiminin doğasını, kimliğini, kapsamını ve değerini geliştirmeye çalışanlar için bilgi verip pratik öneriler sunmaktadır.

Wang (2016) çalışmasında bir kontrol listesi geliştirip aşçılık eğitimi alan üniversite öğrencilerinin yeşil mutfak davranışlarını incelemek için kullanmıştır. Geliştirilen mutfak davranışı kontrol listesinde; enerji tasarrufu, su tasarrufu, atık azaltma, kimyasal kirliliği azaltma ve geri dönüşüm gibi maddeler yer almaktaydı. Gözlem sonuçlarına göre, yeşil olmayan mutfak davranışlarının çoğu katılımcılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu yeşil olmayan davranışlar arasında, yeniden kullanılabilir malzemeleri mutfak atığı olarak atmak en şiddetli olanıydı, ardından atıkları doğru kategorize edememek ve bulaşık deterjanlarını seyreltmeden doğrudan kullanmak izlemiştir. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak aşçılık eğitimi geliştirmeye yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

Gray ve Farrell (2020) yapmış oldukları çalışmada yiyecek içecek sektöründe işveren ve stajyer öğrenciler bağlamında aşçılık eğitimi ve aşçı çıraklığına yönelik tutumlar incelenmiştir. Araştırmada, aşçı çıraklığına karşı bir ön yargının olduğu, sektördeki çalışma koşullarının gerçek bir endişe kaynağı oluşturduğu saptanmıştır. Bununla birlikte stajyer öğrencilerin aşçı çıraklığının iyi yanlarına dair fikirlerinin az olduğu ve öğrencileri çıraklığın başlangıç açısından önemli olduğuna ikna etmenin gerekliliği vurgulanmıştır.

Traynor vd. (2021), tüketicilerin yeni yiyecek eşleştirmelerine yönelik tutum ve davranışlarında aşçılık eğitiminin etkisini daha iyi anlamak için karma metodolojili bir çalışma yürütmüştür. Çalışma kapsamında ilk olarak tanıdık olmayan yiyeceklere yönelik tepki ve davranışların altında yatan motivasyon faktörlerini araştırmak için odak grupları oluşturulmuştur. Çalışmanın ikinci aşamasında, yeni yiyecek eşleştirmeleri yoluyla oluşturulan gıda ürünleri, aşçılık eğitimi olan ve olmayan iki

ayrı grup tarafından duyuşal olarak değerlendirilmiştir. Aşçılık eğitimi almış grup, genel olarak hayvan temelli eşleştirmeyi daha çok beğendiklerini ifade etmişlerdir. Duyusal-Duyguşal ve Düşünsel faktörlerin, bu tepkilerin motivasyonel faktörlerinin altında olduğu çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Kurnaz vd. (2014) ön lisans düzeyinde öğrenim gören aşçılık programı öğrencilerinin aşçılık mesleğine yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada, öğrencilerin aşçılık mesleğine yönelik tutumları belirli faktör kategorileri altında incelenmiştir. Anova ve t testleri, bu faktör grupları ile öğrencilerin demografik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur.

şahin ve Arman (2014), aşçılık eğitimi alan öğrencilerin aşçılık eğitimini tercih etmeye iten faktörleri belirlemek amacıyla çalışma yapmışlardır. Araştırma, katılımcı öğrencilerin turizm sektörünün ihtiyaçlarını karşılamak ve iyi bir maaş kazanmak için aşçılık alanında kariyer yapmayı tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Ek olarak, işi seçme motivasyonlarından birinin de aşçılık sektöründe çalışan birini tanımak olduğu kanıtlanmıştır.

Öney (2016) yaptığı araştırmada gastronomi eğitimi için yapılması gerekenler üzerinde durmuş ve bölümlerin mevcut organizasyon yapıları hakkında detay vermeye çalışmıştır. Çalışma kavramsal olarak tasarlandığından öncelikle ilgili literatür taraması yapılmıştır. Akademisyenler ve sektör profesyonelleri tarafından sağlanan Arama Konferansı'nın sonuçları daha sonra değerlendirildi. Bölümlerdeki eğitim programlarının düzenlenmesine rehberlik eden çeşitli sonuçlar, çalışmanın parametreleri dâhilinde çıkarılmıştır.

Güdek ve Boylu (2017), Türkiye'de yükseköğretim düzeyinde aşçılık eğitimi veren üniversitelere kayıtlı öğrencilerin beklenti ve değerlendirmelerini belirlemek için bir çalışma gerçekteşirmiştir. Bulgular, okul türü, sınıf bileşeni ve öğrenci değerlendirmeleri arasında önemli bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Kalenderoğlu (2017), aşçılık eğitimi alan öğrenciler bağlamında demografik faktörler ile kişilik nitelikleri arasındaki bağlantıları incelemiştir. Araştırmada öğrencilerin nasıl davrandığı, öğrenci kişiliğinin çeşitli bölümler açısından değeri, öğrencilerin yaşadıkları bölgenin kişilik özellikleri üzerindeki etkisi ve iş ortamının yansıması

incelenerek, demografik özellikler ile kişilik arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, öğrencilerin cinsiyetlerinin kişilikle ilgili aldıkları öğretim üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Öğrencilerin yaşları ile sorumluluk kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin önemli ölçüde farklı olduğu gösterilmiştir. Çalışmanın sonunda, öğrencilerin demografik ve kişilik özelliklerinin iş hayatlarına etkilerine yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Aslan ve Pekerşen (2019) tarafından İstanbul'daki beş yıldızlı otellerde istihdam edilen 385 yönetici mutfak şefi üzerinde aşçılık eğitimi hakkındaki fikirleri ile sektörün başarısı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın bulguları, katılımcıların aşçılık eğitiminin sektörün büyümesi üzerinde olumlu bir etkisi olduğuna inandıklarını ortaya koymuştur. Öte yandan cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir düzeyi, eğitim düzeyi, mutfak personeli durumu, mutfakta çalışma durumu, sahip olunan sertifikalar, mesleği icra etme süresi ve işyerinde geçirilen süre gibi faktörlerin otellerde çalışan aşçıların aşçılık eğitimi ile sektörün başarısı arasındaki bağlantıyı nasıl gördükleri üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Can ve Çiftçi (2019), gastronomi ve mutfak sanatları bölümü ile aşçılık programında yer alan mesleki eğitim programlarına kayıtlı öğrencilerin eğitimsel bakış açılarının öğrenme motivasyonlarına etkisini belirlemek için bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma, mesleki eğitim algısı ve öğrenme motivasyonu açısından demografik özelliklere göre gruplara ayrıldığında gruplar arasında fark olmadığını ortaya koymuştur. Ancak araştırma kapsamında kurulan hipotezlere yönelik yapılan analizler sonucunda, öğrencilerin eğitimlerine ilişkin izlenimlerinin, öğrenme motivasyonları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Yıldız ve Aslan (2019), yiyecek-içecek alanında öğrenim gören öğrencilerin yiyecek-içecek alanındaki mesleklere bakış açılarını belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada sekiz boyutu ortaya koyan verilere ulaşımlardır; katılımcılar bu sekiz boyuttan üçünü olumlu, beşini olumsuz olarak değerlendirmiştir. Katılımcılar, çalışma koşulları, yöneticiler, iş arkadaşları, ilerleme fırsatları ve ücret değişkenlerini olumlu görürken; kişi-sektör uyumu, sosyal konum ve mesleki bağlılık boyutlarını olumsuz olarak değerlendirmiştir. Bu olumsuz değerlendirmelere rağmen öğrencilerin

mesleğe bağıllık, kişi-sektör uyumu ve sosyal statü boyutlarını ne kadar iyi değerlendirdikleri bu araştırmanın dikkat çekici bir bulgusudur.

Yılmaz ve Çemrek (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada 4 yıllık aşçılık eğitimi alan kız öğrencilerin tutumları ile 2 yıllık aşçılık eğitimi alan kız öğrencilerin tutumları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bununla birlikte öğrencilerin staj yapıp yapmama durumlarında, mezun oldukları lise türlerine göre ve not ortalamaları gruplamalarına göre de anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

Deveci vd. (2020), aşçılık eğitimini eğitimciler bağlamında ele alarak gastronomi ve mutfak sanatları bölümlerinde çalışan 243 akademik personelin lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimlerini ve unvanlarını incelemiş ve raporlamıştır. Araştırmanın bulguları, bölümün akademik personelinin büyük çoğunluğunun turizm konusunda eğitim derecelerine sahip olduğunu göstermekle beraber bölümde çalışan akademik personelin eğitim alanlarının oldukça çeşitli ve birbirinden farklı alanlar olduğunu göstermiştir.

Uygulamalı mutfak eğitimi organizasyonlarının öğrencilerin mutfak bilgi ve beceri düzeyine etkisini değerlendirmek için Sormaz vd. (2020) bir çalışma yapmıştır. Bu amaçla araştırmanın örneklemini IV. Ulusal Aşçılık Kampına katılan öğrenciler oluşturmuştur. Araştırmaya katılmayı kabul eden öğrencilere bir anket verilmiş ve toplanan veriler istatistiksel bir programda analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, Ulusal Aşçılık Kampı eğitimine katılan aşçılık öğrencileri ile gastronomi ve mutfak sanatları öğrencilerinin eğitim sonrasında teorik bilgilerini ve pratik becerilerini geliştirdiği tespit edilmiş olup bu ve benzeri aşçılık eğitim organizasyonlarının artırılması, ilgili mercilerce desteklenmesi ve teşvik edilmesi önerileri sunulmuştur.

Üst Can ve Solmaz (2021) tarafından yapılan çalışmanın amacı, aşçılık programlarına kayıtlı öğrencilerin mesleklerine ilişkin görüşlerini metaforlar kullanarak incelemek ve bu alanda kariyer yapıp yapmama kararlarını etkileyen faktörleri belirlemektir. Çalışmanın bulguları, öğrencilerin işlerini tanımlarken olumlu bir dil kullandıklarını ve bu işi sürdürmek için yüksek motivasyona sahip olduklarını göstermekle beraber özellikle kariyer planı yapmama nedenleri noktasında önemli sonuçlar ortaya koymuştur.

2. BÖLÜM

ÇOKLU GÖREV VE KARIYER UYUM YETENEKLERİNİN PİŞİRME YETKİNLİKLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AŞÇILIK EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu kısımda; ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliğine çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda öncelikle araştırmanın amacı ve önemi, model ve hipotezleri, çalışmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracı ve yöntemi, verilerin analizi ve elde edilen bulgular hakkında bilgiler verilmiştir. Sonrasında ise verilerin analiz edilmesiyle elde edilen bulgular ışığında sonuçlar tartışılmıştır.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Aşçılık, bilgi ve dikkatli planlama gerektiren bir iştir ve sektöre olan ilgi son zamanlarda artmıştır. Aşçılık eğitimi, alana ilgi arttıkça daha da önemli hale gelmiştir. Yemek deneyimi için belirli bir maliyet ödeyen tüketicinin talep ettiği yiyecek kalitesi karşılanmalıdır. Beklenen kalitenin sunulması gerekliliği aşçılık eğitimini elzem kılmıştır. Mutfaklarda istihdam olunan iyi eğitilmiş mutfak profesyonelleri çalıştıkları işletmelere değer katmaktadırlar. Bu, şirketin performansını artırırken, karlılığına da anında etki etmektedir. Dolayısıyla, aşçılık eğitiminde öğrencilerin pişirme yetkinliklerine etki eden faktörlerin incelenmesi daha kaliteli bir aşçılık eğitimi için gerekli olduğu söylenebilir.

Bu bağlamda bu araştırmanın amacı; ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerin, pişirme yetkinliklerini ifade eden; yemek çeşitlerinin hazırlanması ve pişirilmesi, sos ve türevlerinin yapılması, geleneksel ve modern tatlıların hazırlanması, salata ve soğuk başlangıçların hazırlanması, ekmek pişirme gibi mutfak beceri ve yetilerinin kazanımına, çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin nasıl ve ne derece etki ettiğinin araştırılmasıdır.

Çoklu görev en basit anlamda, iki ya da daha fazla görevi aynı anda gerçekleştirmek olarak tanımlanabilir. Görevler aynı anda gerçekleştirilebileceği gibi bir görevden diğerine hızlı geçişler ile de gerçekleştirilebilir (Spink vd., 2008). Aşçılık mesleğinin gerçekleştirildiği endüstriyel mutfak gibi çok görevli bir çalışma ortamında personelin zaman tutma yaklaşımları ve aynı anda birden fazla iş yapabilme becerileri, yapılan görev noktasında hedeflerine ulaşmalarını ve nihayetinde genel performanslarını etkileyeceği söylenebilir. Çalışanların zaman yönetimini nasıl algıladığını açıklayan değişken, "polikronik" olarak bilinir ve "insanların aynı anda iki veya daha fazla görev veya olayla ne kadar meşgul olmayı tercih ettiklerini ve tercihlerinin bir şeyleri yapmanın en iyi yolu olduğuna inandıklarını" ifade etmektedir (Bluedorn vd., 1999).

Polikronik kişilik özelliğini sergileyen çalışanlar, aynı anda birkaç görev arasında geçiş yapma yeteneğine sahiptir. Polikronik kişiliğe sahip çalışanlar, belirli bir süre boyunca çeşitli işler üstlenmekte ve bu faaliyetleri kolaylıkla tamamlayabilmektedir. Bu özelliğe sahip iş görenler görev değiştirme ve çoklu görev alma özelliği de sergilemektedirler. Hizmet odaklı firmalar için, çalışanların polikronik kişilik özellikleri oldukça önemlidir. Yiyecek içecek endüstrisinde polikronik kişiliğe sahip çalışanlar, müşteri beklentilerini karşılayarak, işleri zamanında tamamlayarak ve yüksek kaliteli hizmet sunarak işletmelerine iyi bir şekilde katkıda bulunabilirler (Daskin, 2015). Hem müşteri memnuniyeti hem de operasyonel faaliyetlerin zamanında yürütülmesi, personelin özellikle yoğun zamanlarda birden fazla görevi aynı anda gerçekleştirme eğiliminden etkilenmektedir (Dalgıç ve Türkoğlu, 2018).

Ancak, turizm ve otelcilik literatüründe bu kişilik özelliği ve sonuçları üzerine sınırlı sayıda ampirik araştırma yapılmış olup (Araslı vd., 2014), aşçılık eğitimi alan öğrenciler üzerinde spesifik bir çalışma yoktur. Dolayısıyla, otelcilik endüstrisi

içindeki mutfak bölümlerinde geniş ve çeşitli roller nedeniyle bu alanda kariyer hedefleyenlerin özelliklerini araştıran araştırmalara ihtiyaç vardır. Ağır endüstrisinin doğası, ön büro, servis, mutfak alanlarında pozisyon sahiplerinin, organizasyonun zorlu hizmet karşılaşmalarında bir dizi görevi yerine getirmesini gerektirir. Bu sebeple çoklu görev gerektiren mutfak kariyerine adım atmış olan aşçı adaylarının çoklu görev becerilerinin mutfak performansları ve yetkinlikleri üzerindeki etkisinin bilimsel olarak ortaya konması önem arz etmektedir.

Kariyer uyum yeteneği, kariyer geliştirme sürecinde gençlerin mesleklerine ve işyerinin değişen doğasına uyum sağlamaları için gereken tutum, beceri ve davranışları içeren temel bir yapı olarak kabul edilmektedir (Yousefi ve diğerleri, 2011). Kaygı, kontrol, merak ve güvenin dört özelliği, Savickas ve Porfeli'ye (2012) göre kariyer uyum yeteneğinin kaynaklarıdır. Kaygı, insanların becerilerini anlamalarından ve işin geleceğine hazırlanmalarından kaynaklanır. Kontrol kavramı, insanların gelecekteki kariyerleri hakkında karar verme kapasitelerini ve özyönetim duygularını ifade eder. Meraklı bireyler çevrelerini keşfetme eğilimindeyken, kendine güvenen insanlar mesleki zorlukların üstesinden gelebileceklerine inanırlar.

Değişen küresel çevre koşulları bağlamında insanların kariyer gelişimleri ve iş koşulları için gerekli olan uyum becerilerine sahip olmaları büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle insanlar, çeşitli ortamlara hızla uyum sağlama yeteneğine ihtiyaç duyar. Bireylerin düzenleme ve uyum sağlama kapasitesi, engellerin aşılması için dinamik bir ortamda çok önemli hale gelir. Günümüz toplumunun dinamikleri, gençlerin sınıfta ileri düzeyde öğrenme ve özyönetim becerileri geliştirmelerine olanak tanır, ancak iş yerinde yaşam boyu öğrenme ve profesyonel gelişim prosedürlerine aktif olarak katılmaları gerekir. Gençler, çeşitli istihdam sorumluluklarına uyum sağlamalı ve kariyerleri boyunca çeşitli noktalarda profesyonel geçişlerden geçmelidir. Bireyler kariyer geçişleri boyunca hedeflerini, tutumlarını, kişilik özelliklerini ve çalışma niteliklerini yeniden değerlendirmeli ki bu da kariyere uyumlu olmanın değerini vurgular. Akademik eğitimleri sırasında ve sonrasında işgücüne giren gençler, önemli bir değişim geçirmekte olan bir işgücü piyasasıyla mücadele etmek zorundadır. Gençlerin mesleki eğitimleri ile mezun olduktan sonra eğitimlerine uygun bir işe girme başarısı arasında çok az bir ilişki olabilir. Sonuç olarak, insanlar çok fazla belirsizlikle karşı karşıya kalıyor ve birçoğu

kariyerlerinin başlangıcında değişen koşullar ışığında beklenti ve arzularını ayarlamak zorunda kalmaktadır (Kanten, 2012). İşte bu noktadan hareketle; kariyer uyum yeteneği kaynaklarının (kaygı, kontrol, merak ve güven), mutfak kariyerine adım atmış olan aşçı adaylarının mesleğinin en önemli parçalarından biri olan pişirme yetkinliğini kazanması üzerindeki rolünün ve etkisinin bilimsel olarak ortaya konması verilmekte olan aşçılık eğitiminin daha fonksiyonel olarak planlanmasına ışık tutacaktır.

Özetle; ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinlikleri yiyecek içecek sektörünün kaliteli bir şekilde gelişimini ve sürekliliğini doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık eğitimi veren kurumlarda eğitim gören aşçı adaylarının pişirme yetkinliklerini kazanmada ve geliştirmede, çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin ne derecede etki ettiğinin araştırılacağı bu çalışma, aşçılık eğitimi veren ve eğitimi alanlar açısından daha etkili bir eğitim programı, uygulamaları ve stratejileri geliştirme konusunda önemli bir veri kaynağı olacaktır.

Yapılan literatür taramasında da görüleceği üzere aşçılık eğitimi alan öğrencilerin mutfak beceri ve yetilerini ifade eden pişirme yetkinliğine çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin etkisini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu noktada yapılan çalışmanın literatürdeki bu boşluğu dolduracağı ve bu konuda yapılacak farklı çalışmalara yeni pencereler açacağı düşünülmektedir. Bu durum çalışmanın farklı bir açıdan da önemini ortaya koymaktadır.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Çalışmanın bu kısmında belirtilen amaç ve önem doğrultusunda araştırmanın modeli ve hipotezleri ortaya konmuştur. Bu doğrultuda kavramsal olarak açıklanan çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliği ile ilişkili olma gerekçeleri ifade edilerek araştırmanın modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur.

2.2.1. Çoklu Görev ve Pişirme Yetkinliği

Çoklu görev davranışı sırasında gerçekleştirilen görevler aynı anda yürütülmektedir (Jez, 2011). Bazı görevler aynı anda tamamlanabilse de bazı işler aynı anda

tamamlanamadığı için görevleri yerine getirmede aksaklıklar yaşanabilmektedir. Örneğin bir aşçının sipariş verilen yemeği hazırlarken yemeğin sunulacağı tabağı da hazırlaması gerekir. Eğer aşçı bu iki işi aynı zaman diliminde gerçekleştiremezse yemeğini pişirdikten sonra tabağı servise hazırlamak için de ekstra bir zaman harcayacaktır. Örnekten de anlaşılacağı üzere endüstriyel mutfaklar emek-yoğun işlerden oluşur ve çalışanlardan çeşitli iş görevleriyle aynı anda ilgilenmeleri beklenmektedir (Junco ve Cotten, 2011).

Bu tip bireylerin olumlu tutum ve davranışsal sonuçlara sahip olduğu önermesini destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Özellikle Arndt ve arkadaşları (2006) ile Jang ve George (2012) polikronik çalışanların işlerinden memnun olduklarını ve bu kişilerin problem odaklı olup zorlu hizmet durumlarını başarıyla yönetme yeteneğine sahip olduklarını öne sürmüşlerdir. Benzer şekilde Conte ve Gintoft (2005) polikronik çalışanların yüksek kaliteli iş performansına sahip olduklarını ve daha efektif bir performans sergilediklerini ortaya koymuşlardır (Madjar ve Oldham, 2006).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere endüstriyel mutfak potansiyel çalışanlarının son derece zorlu durumlara karşı motive kalabilmeleri için uygun kişiliğe sahip olmaları gerekmektedir. Yemek pişirme ve sunuma hazırlık aşamalarında iş görevleri arasında geçiş davranışlarının sıklıkla gerekli olduğu açıktır. Bu durum aşçılık eğitimi alan öğrencilere pişirme yetkinliğinin kazandırılmasında bireyde var olan çoklu görev özelliğinin önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda çoklu görev özelliklerinin pişirme yetkinliğini pozitif yönde etkilemesi beklenebilir. Buna dair hipotez şu şekilde oluşturulmuştur;

H₁: Öğrencilerin çoklu görev özelliğinin pişirme yetkinlikleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.2. Kariyer Uyum Yetenekleri ve Pişirme Yetkinliği

Kariyer uyum yetenekleri ile pişirme yetkinliği arasındaki ilişki kariyer uyum teorilerinden “Savickas’ın Kariyer Yapılandırma Teorisi” temel alınarak incelenecektir. Kariyer yapılandırma teorisine göre uyum sağlayabilmek, bir kişilik özelliği olarak dayanıklılığa sahip olmak veya işyerindeki zor görevler, geçişler ve

travmalarla başa çıkmaya istekli olmak anlamına gelmektedir. Uyum sağlamak kendi başına her zaman uyarlanabilir davranışları desteklememektedir. Kariyer yapılandırma teorisi, uyumluluğu; değişen koşullarla başa çıkmak için uyum sağlamaya istekli olanların kapasitesi olarak ifade etmektedir (Savickas, 2013). Teorinin ortaya koymuş olduğu fikir doğrultusunda yapılan iş, zaman, ortam, yönetim tarzları gibi hususlarda değişkenliğin oldukça yoğun olduğu endüstriyel mutfak ortamlarında istihdam olunacak bireylerin bu değişkenliğe ayak uydurma konusundaki tutum ve isteklerinin etkili olacağı varsayılmaktadır. Dolayısıyla aşçılık eğitimi alan her bir öğrencinin kazanması gereken temel mutfak beceri ve yetilerini ifade eden pişirme yetkinliği düzeyine kariyer yapılandırma teorisindeki her bir boyutun etki edebileceği düşünülmektedir.

Kariyer yapılandırma teorisi kapsamında; kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyut ortaya konulmuştur (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyum yeteneklerinin bileşenleri, insanların iş zorluklarını başarılı bir şekilde aşmalarına yardımcı olan problem çözme teknikleridir. Bu unsurlar, kişinin hem bilişsel hem de duygusal davranış kapasitesinin bir yansıması olarak kişisel hedefleri kavramayı, iş koşullarını çok detaylı bir şekilde analiz etmeyi ve ardından kariyer gelişimini sınırlandırma veya geliştirme durumlarını kolaylaştırmayı sağlamaktadır (Coetzee ve Harry, 2014). Söz konusu boyutlar pişirme yetkinliği bağlamında incelendiğinde şu hususlar ortaya çıkmaktadır;

Kaygı: Kaygı faktörü, kariyer esnekliği referans alınarak kişinin planlı tutumları ve planlama becerilerine odaklanmaktadır. Birey, bu tutum ve yeteneklerin sonucunda yaşayabileceği sorumlulukların ve geçişlerin farkında olduğu için çeşitli mesleki hazırlıklar yapacaktır (Siyez ve Mutlu Çaykuş, 2020). Kaygı, insanların geleceğe odaklanmalarına ve gelecekteki olası olaylarla başa çıkmalarına yardımcı olur (Savickas ve Porfeli, 2012). Bununla birlikte kariyer kaygısı yaşayanlar, hedeflerine ulaşmak için daha çok ve daha etkin çalışmak isterler (Gao vd., 2016). Dolayısıyla pişirme yetkinliğinin kazanılması için yoğun bir emek ve çaba harcanması gerektiği açıktır. Nitekim bu önermeyi destekleyen çalışmalar da mevcuttur (Caraher vd., 1999; Ternier, 2010; Costa, 2013). Bu noktada kariyer uyum yeteneği olarak kaygı düzeyinin pişirme yetkinliği üzerinde pozitif etkisinin olabileceği beklenebilir. Buna dair hipotez şu şekilde oluşturulmuştur;

H₂: *Kariyer uyum yeteneği olarak kaygı düzeyinin öğrencilerin pişirme yetkinlikleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.*

Kontrol: İnsanların kendi mesleki kaderleriyle ilgili kendi kendini yönetme ve karar verme kapasitesiyle ilgilidir. Karar verme, atılganlık, kontrol odağı, özerklik ve öz düzenlemenin altında yatan yapılar da bu kategoriye dâhildir (Savickas ve Porfeli, 2012). Araştırmalara göre, yüksek miktarda bireysel kontrole sahip olunması, bir kişinin kariyerle ilgili doğru karar verme ve iş tatmini seviyeleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Bu noktadan hareketle temel mutfak beceri ve yetilerin oluşmasında aşçılık eğitimi alan öğrencilerin sahip olduğu kararlılık, kontrol, atılganlık gibi özelliklerin ön plana çıkması beklenebilir (Duffy, 2010; Kong vd., 2012; Yeşiltaş vd., 2014). Buna dair hipotez şu şekilde oluşturulmuştur;

H₃: *Kariyer uyum yeteneği olarak kontrol düzeyinin öğrencilerin pişirme yetkinlikleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.*

Merak: İnsanların işyerinde olup bitenler hakkında bilgi edinme eğilimleri, kariyer uyumu açısından merak düzeylerini göstermektedir (Maggiori vd., 2013). İnsanlar araştırmalarından öğrendikleri bilgiler ve tanıdıkları tehlikelere göre yeni beceriler kazanırlar (Coetzee ve Harry, 2014). Birey, bir iş veya işin doğası ve nitelikleri hakkında bilgi edinmek için istekli ise, kariyer uyum yeteneği seviyesi de o kadar yüksektir (Guan vd., 2013). Endüstriyel mutfaklarda her geçen gün yeni bir eğilim ortaya çıkmaktadır. Aşçılık mesleğinde kariyer yapmak isteyen öğrenciler bu gelişmeleri yakından takip etmelidir ki değişen ve gelişen yeni konseptlerde her daim kendine bir yer edinebilsin. Dolayısıyla aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliğinin sektörün beklentileri ile doğru orantılı gelişmesinde kariyer uyum yeteneği olarak merak düzeyi önemli olabilir (Creed vd., 2009; Yousefi vd., 2011; Soresi vd., 2012; Koen vd., 2012). Buna dair hipotez şu şekilde oluşturulmuştur;

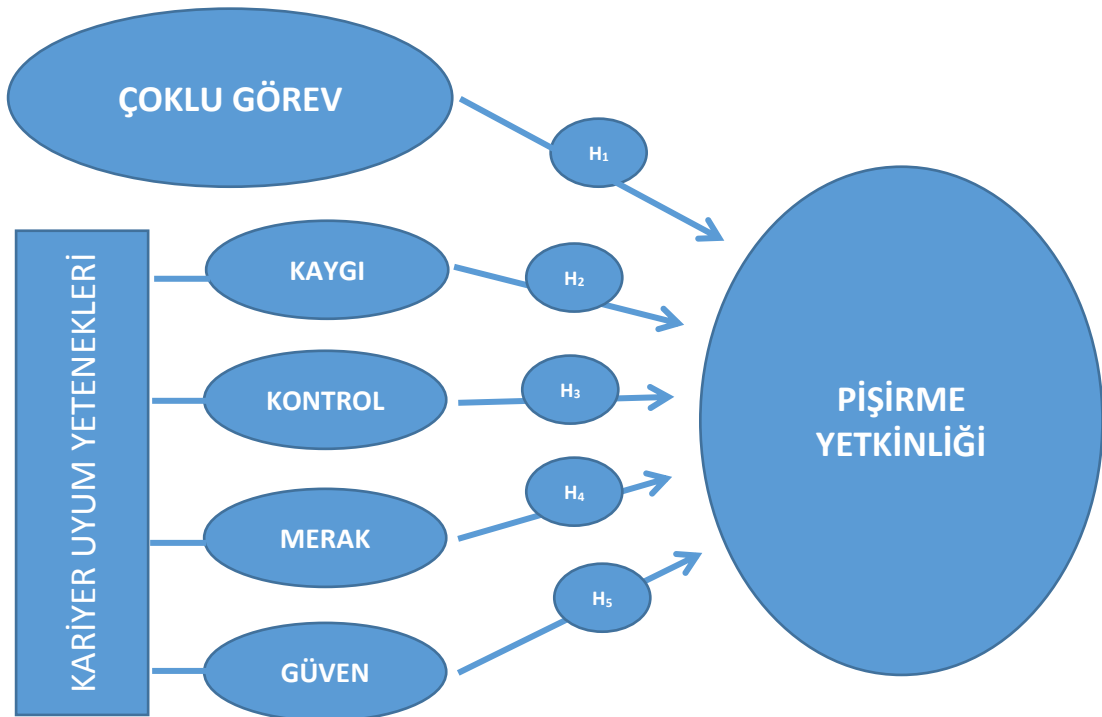
H₄: *Kariyer uyum yeteneği olarak merak düzeyinin öğrencilerin pişirme yetkinlikleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.*

Güven: Kariyer güveni fikri, insanların mesleki süreçlerinin ve geleceklerinin kendi kararlarından etkilendiğinin farkında olmaları ile ifade edilmektedir (Savickas, 2005). Farklı bir açıdan bakıldığında, insanların kendi becerilerine ve özelliklerine

olan güvenlerinin yanı sıra güçlü yönlerine ilişkin farkındalıklarının kariyer adaptasyon kapasitelerini olumlu yönde etkilediğini söylemek mümkündür (Hamtaux vd, 2013). Bu nedenle yiyecek-içecek sektörünün özellikle çalışanlar açısından pek çok dezavantajı olsa da günümüz çalışanlarının sürekli olarak kendi kariyerlerini geliştirmek için çalışmaları ve eğitilmiş çalışanların sektörde çok daha hızlı yükselme imkânlarına sahip olmalarının bilinmesi turizm eğitimi alan öğrencilerde güven faktörünü artırmaktadır (Lu ve Adler, 2009). Dolayısıyla aşçılık eğitimi alan öğrenciler kariyer olanaklarını düşündüğünde pişirme yetkinliği kapsamında mutfak beceri ve yetilerini kazanma noktasında daha istekli olabilir (Duffy vd., 2015; Ambiel vd., 2016; Santilli vd., 2017; Ginevra vd., 2018). Bu durum kariyer uyum yeteneği olarak güven düzeyinin pişirme yetkinliğine olası etkisini ifade etmektedir. Buna dair hipotez şu şekilde oluşturulmuştur;

H₅: *Kariyer uyum yeteneği olarak güven düzeyinin öğrencilerin pişirme yetkinlikleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi vardır.*

Çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliğine etkisine yönelik öne sürülen hipotezlerden sonra çalışmanın araştırma modeli Şekil 2.1'deki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye genelinde ön lisans ve lisans düzeyinde açıcılık eğitimi almakta olan öğrenciler oluşturmaktadır. Ülkemizde kavramsal çerçevede de belirtildiği gibi orta öğretim, ön lisans ve lisans düzeyinde sektörün ihtiyacını karşılamaya yönelik açıcılık eğitimi verilmektedir. Lisansüstü seviyesinde verilen gastronomi eğitimi ise daha çok akademik anlamda ihtiyacı karşılamaya yöneliktir. Orta öğretim seviyesinde açıcılık eğitimi alan öğrencilerden çalışmanın amacına uygun veri toplanamayacağı düşüncesiyle sadece ön lisans ve lisans öğrencileri çalışma evrenine dâhil edilmiştir.

Araştırma bulgularının genelleneceği unsurlar grubu evren olarak adlandırılmaktadır. İki farklı evren kategorisi vardır. Genel evren biri, erişilebilir araştırma (çalışma) evreni diğereğidir. Genel olarak evren fikri belirsizdir. Tanımlaması basit, ancak elde etmesi zor ve çoğu zaman imkânsız olan bir varlığı ifade etmektedir. Çalışma evreni ise ulaşılabilen, hakkında görüş bildirilecek veya genellemelerde bulunulabilecek evrendir ve bu yönü ile somuttur. Araştırmacının, doğrudan gözleyerek ya da ondan seçilmiş bir örnek küme üzerinde yapılan gözlemlerden yararlanarak, hakkında görüş bildirebileceği evrendir. Örneklem, belirli bir evrenden belirli kriterlere göre seçilen ve seçildiği evreni doğru bir şekilde temsil ettiği kabul edilen küçük bir gruptur. Araştırmaların çoğu örnek kümeler üzerinde yürütülür ve bulgular ilgili evrene yansıtılır (Karasar, 2012).

Yükseköğretim kurumlarında açıcılık eğitimi almakta olan ön lisans ve lisans öğrencileri hem zaman yönünden hem de maddi olanaklar açısından ulaşılması güç bir evren olduğundan, evreni oluşturan bu kütleden örneklem alma yoluna gidilerek çalışma tamamlanmıştır. Bu bağlamda “basit tesadüfî örnekleme (simple random sampling)” örnekleme yöntemi kullanılarak, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında aktif olarak yükseköğretim kurumlarında açıcılık eğitimi alan 482 ön lisans ve lisans öğrencisine ulaşılmıştır. Farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem tablosuna göre (Gürbüz ve Şahin, 2016) %95 güvenilirlik düzeyinde bakıldığında ulaşılan katılımcının yeterli olduğu anlaşılmaktadır.

2.4. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliklerine, çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin etkisinin araştırıldığı bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel yaklaşım hipotezleri test etmek ve sonuçlar çıkarmak noktasında sayısal verilere dayanmaktadır (Karasar, 2012). Çalışmanın evren ve örneklem büyüklüğü nicel araştırma yaklaşımını veri toplama için daha uygun kılmaktadır. Kişilerin belirli konulardaki tutum, inanç, görüş, davranış, beklenti ve özelliklerini anketler yardımıyla tespit etmeyi amaçlayan sosyal bilim araştırmalarında kullanılan anketlerde genellikle katılımcıların belirli değişkenlere yönelik tutumlarının ölçüldüğü ölçekler kullanılır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliklerine, çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin etkisinin araştırılabilmesi için bu konularda daha önce yapılmış olan çalışmalarda güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçekler amaca uygun bir şekilde derlenmiştir. Kullanılan ölçekler şunlardır: Hartmann vd. (2013) tarafından geliştirilen pişirme yetkinliği ölçeği; Bluedorn vd. (1999) çalışmasında yer alan çoklu görev ölçeği ve Savickas ve Porfeli'nin (2012) çalışmasında yer alan kariyer uyum yeteneği ölçeği. Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler Tablo 2.1'de gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Ölçek	Boyut	Kısaltma	İfadeler	Yararlanılan Kaynaklar
Pişirme Yetkinliği	Pişirme Yetkinliği	Py1	"Yemek pişirme becerilerimi yeterli buluyorum"	Hartmann vd., 2013
		Py2	"Tarif olmadan sıcak yemek hazırlayabiliyorum"	
		Py3	"Fırın yemeklerini hazırlayabiliyorum"	
		Py4	"Çorba pişirebiliyorum"	
		Py5	"Sos hazırlayabiliyorum"	
		Py6	"Tatlı çeşitlerini hazırlayabiliyorum"	
		Py7	"Ekmek pişirebiliyorum"	
Çoklu Görev	Çoklu Görev	Çg1	"Aynı anda birkaç işle uğraşmayı seviyorum"	Bluedorn vd., 1999
		Çg2	"İnsanların aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışması gerektiğine inanıyorum"	
		Çg3	"Kendi kendime çalıştığımda genellikle aynı zaman diliminde birkaç iş üzerine çalışırım"	
		Çg4	"Bir görevi diğerine başlamadan önce tamamlamanın en iyisi olduğuna inanmıyorum"	
		Çg5	"İnsanlara yerine getirmeleri için birkaç görev verilmesinin en iyisi olduğuna inanıyorum"	

	Çg6	"Aynı anda birden fazla görev veya iş üzerinde çalışmaktan her daim hoşlanırım"	
	Çg7	"Bütün bir işi tamamlamaktansa her gün birkaç işin parçalarını tamamlamayı tercih ederim"	
Kariyer Uyum Yetenekleri	Kay1	"Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum"	
	Kay2	"Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım"	
	Kay3	"Geleceğim için hazırlık yapıyorum"	
	Kay4	"Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım"	
	Kay5	"Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum"	
	Kay6	"Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum"	
	Kon1	"Geleceğim hakkında iyimserim"	
	Kon2	"Kararlarımı kendim veririm"	
	Kon3	"Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir"	
	Kon4	"İnanmış olduğum değerleri savunurum"	
	Kon5	"Kendime güvenirim"	
	Kon6	"Kendim için doğru olan şeyi yaparım"	
	Mer1	"Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler vb.) araştırıyorum"	
	Mer2	"Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, eğitim vb.) araştırıyorum"	
	Mer3	"Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum"	
	Mer4	"Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum"	
	Mer5	"Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum"	
	Mer6	"Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum"	
	Güv1	"Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm"	
	Güv2	"En iyisini yapmak için dikkat ederim"	
	Güv3	"Yeni beceriler öğrenebilirim"	
	Güv4	"Yeteneklerimi geliştirebilirim"	
	Güv5	"Engellerin üstesinden gelebilirim"	
	Güv6	"Problemlerimi çözebilirim"	

Savickas ve
Porfeli, 2012

Pişirme Yetkinliği Ölçeği

Öğrencilerin pişirme yetkinliği, temel mutfak beceri ve yetilerini kapsayıcı olması itibarıyla Hartmann vd. (2013) tarafından geliştirilen yedi ifadeli pişirme yetkinliği ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçekte, katılımcıların özel gıda maddelerini (ör. koyu çavdar ekmeği) veya yemekleri (ör. bolonez spagetti) hazırlama becerilerini derecelendirmek yerine, genel olarak yiyecek grupları (ör. ekmek) sorulmuştur. Bunun nedeni, özel yiyecek maddelerinin veya yemeklerin hazırlanmasının kültürel bağlamlara bağlı olarak çok farklı olabilmesi ve dolayısıyla pişirme becerisi derecelendirmelerini etkilemesidir. Bununla birlikte, tamamen kültürel olarak bağımsız bir pişirme yetkinliği ölçeği geliştirmek büyük olasılıkla imkânsız gözükmektedir (Hartmann vd., 2013).

Çoklu Görev Ölçeği

Tezin kavramsal çerçevesinde de ifade edildiği gibi, hem bireysel hem de grup düzeyinde çoklu görev davranışının göstergelerinden biri polikronisitedir. Bazı araştırmacılar, polikronisite ve çoklu görev kavramlarını eş anlamlı olarak ele almışlar ve belirli bir polikronisite seviyesinin belirli bir derecede çoklu görevi ima ettiğini varsaymışlardır (Bluedorn, 2002; Spink vd., 2008). Bu nedenle araştırmada, ön lisans ve lisans düzeyinde aşıcılık eğitimi alan öğrencilerin çoklu görev özelliklerini ölçmek amacıyla Bluedorn vd. (1999) çalışmalarında yer alan ölçekten faydalanılmıştır. Örgütsel süreç ve davranışlarda çoklu görevin geçerli ve güvenilir bir ölçüsü olarak Bluedorn vd. (1999) tarafından Polikronik Değerler Ölçeği geliştirilmiştir. Araştırmacılar ölçeğin bireysel düzeyde polikronisite için eşit derecede geçerli ve güvenilir bir ölçüm sağlamak üzere kolayca değiştirilebileceğini ifade etmişlerdir. Buna istinaden uzman görüşü doğrultusunda katılımcılar tarafından yanlış anlaşılması muhtemel üç adet ifade ölçekten çıkartılarak orijinalinde on maddeden oluşan ölçek yedi madde olarak uygulanmıştır.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Araştırmada kariyer uyum yeteneklerini ölçmek amacıyla Savickas ve Porfeli'nin (2012) çalışmalarında yer alan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 24 madde ve 4 alt boyuttan (merak, güven, kontrol ve kaygı) oluşmaktadır. Her bir boyutta 6 madde yer almaktadır. Ölçeğin tercüme edilmesinde Kanten (2012) tarafından ortaya konan kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin Türkçe uyarlamasından yararlanılmıştır.

Kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesine yönelik Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ölçüm modelinin Türkiye'deki uyumunun test edilmesine yönelik gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda, ölçüm modelinin Türkiye'deki araştırmalarda kullanılabileceği görülmüştür (Kanten, 2012; Yeşiltaş vd., 2014; Yücel ve Polat, 2015).

Öncelikle ölçekler Gastronomi alanında uzman Mesleki İngilizceye hâkim 2 öğretim üyesi ve branşı İngilizce olan bir öğretim görevlisi tarafından Türkçeye çevrilmiş ve daha sonra bu Türkçe formlar tekrar İngilizceye çevrilerek iki form arasındaki tutarlılık incelenmiştir. Ortaya çıkan form gözden geçirilerek hataların ve yanlış anlamaların ortadan kaldırılması sağlanmıştır. Bununla birlikte; ölçekteki ifadelerin

Türkçeye çevrilmesinde birebir çeviri yerine daha doğal ve kabul edilebilir bir dil kullanılması uygun görülmüştür. Ayrıca ölçekler; anket formu şeklinde düzenlenerek, araştırmada kullanılmadan önce çalışma alanına hâkim akademisyenlerin uzman görüşleri alınarak geçerlik çalışması yapılmıştır. Anket formundaki ölçeklerde eşit aralıklı olduğu varsayılan 5 dereceli Likert tipi ölçeklendirme (1 = kesinlikle katılmıyorum' ve '5 = kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Anket formunda ayrıca öğrencilerin cinsiyet, yaş, öğrenim görülen derece ve mezun olunan lise türü gibi demografik özelliklerine yönelik sorulara da yer verilmiştir.

Ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerin, pişirme yetkinliklerine, çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin nasıl ve ne derece etki ettiğinin araştırılması için oluşturulan anket formları çalışma evrenine çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Bilgisayar ortamında oluşturulan anketin linki bünyesinde Aşçılık veya Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü bulunan Türkiye'deki tüm devlet ve vakıf üniversitelerine gönderilmiştir. Bu doğrultuda 2022-2023 eğitim-öğretim yılında aktif olarak aşçılık eğitimi alan öğrencilerin bölümde görevli öğretim elemanları aracılığı ile çevrimiçi anketi doldurmaları sağlanmıştır. Veriler, 1 Ekim-15 Kasım 2022 tarihleri arasında toplanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizine başlamadan önce katılımcılardan elde edilen verilerin uygulanacak analiz için uygun olup olmadığı incelenmiştir. Bu noktada Hair vd. (2013) tarafından önerilen aşamalar takip edilmiştir. Buna göre sırasıyla; kayıp verilerin kontrol edilmesi, uç değerlerin saptanması ve elenmesi, normal dağılımın kontrolü işlemleri yapılmıştır. Kayıp veri ve mahalanobis uzaklığı yöntemi ile uç değerler kontrol edildiğinde herhangi bir kayıp veri ve uç değer tespit edilememiştir. Normal dağılım varsayımını kontrol etmek için basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık katsayılarına ilişkin değerler Tablo 2.2'de gösterilmiştir. (Hair vd. 2013).

Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellemesi (KEKK -YEM) varyans temelli yapısal eşitlik modellemesidir. KEKK-YEM veri özelliklerinde normal dağılım varsayımını gerektirmeyen ve parametrik olmayan bir yöntemdir (Hair vd.,

2014). KEKK-YEM' in esnek modelleme yaklaşımı keşif araştırmalarına uygundur ve keşfedici bir araştırmada tahmin geliştirmek için kullanılır. Ayrıca yapısal eşitlik modellemesi, likert veriler için hazırlanan ölçekler arasındaki ilişkileri sınamak için geliştirilmiştir (Hair vd. 2017). Mevcut araştırma keşfedici bir niteliğe sahip olup ölçekler likert ölçümü ile yapılmıştır. Bu doğrultuda; geliştirilen model ve hipotezlerin tahmini parametrelerini belirlemek için veriler, SmartPLS 4.0 yazılımı kullanılarak KEKK-YEM tekniği ile analiz edilmiştir.

KT-YEM hipotezleri kabul veya ret etmek için kullanılan yöntemlerden biridir (Jöreskog ve Wold, 1982). Bunu örnek bir veri seti üzerinden önerilen bir teorik modelin kovaryans matrisini ne kadar iyi ölçtüğünü belirleyerek yapar. Buna karşın, KEKK-YEM, çalışma modelini ele alırken bağımlı değişkenlerdeki varyansı (R-square) izah etmeye odaklanır (Hair vd., 2017; Henseler vd., 2009). Her iki yöntem aynı prensipleri paylaşsa da (Jöreskog ve Wold 1982), KT-YEM katı kurallar ve varsayımlar içerir ki bunlar karşılanmadığı takdirde çalışmanın sonuçları riske girebilir. Bunlar: (1) çok değişkenli veri normalliği; (2) minimum örnek sayısı; (3) formatif yapılar ve (4) test edilen model hakkında güçlü teorik bilgi (yani, gizil yapıların bileşimi ve yapılar arasındaki nedensellik ilişkileri teoriden yönlendirilmiş olmalı) (Do Valle ve Assaker, 2016).

KEKK-YEM uygulamasının yukarıda bahsi geçen katı prensip ve varsayımlar noktasında daha esnek olduğunu söylemek mümkündür ki KT-YEM uygulamasında bu prensiplerin yerine gelmediği durumlarda gizil değişkenler arasındaki nedensellik problemlerini ele almada önerilen bir alternatiftir (Hair vd., 2017). Geleneksel KT-YEM alternatif bir teknik olan KEKK -YEM, veri varsayımları, örneklem büyüklüğü, hem formatif hem de reflektif yapılara sahip karmaşık modelleri analiz etme ve yapılar arasındaki tahmine dayalı ilişkileri test etme konusunda daha fazla esneklik sunar. Bu özellikler, KEKK metodunu özellikle sosyal bilim araştırmacıları için faydalı kılar ve güncel bir veri analiz aracı olarak araştırmacılar tarafından daha etkin kullanılabilir (Dash ve Paul, 2021).

Ayrıca, KEKK-YEM modeldeki en fazla ifadeye sahip boyuttaki ifade sayısından en az 10 kat daha fazla bir örneklem büyüklüğüne ihtiyaç duymaktadır. Bununla birlikte, uygun örneklem büyüklüğünü hesaplamak için KEKK-YEM literatüründe

G* Power analizi tavsiye edilmektedir (Hair vd., 2017). Mevcut araştırmada önceki sürümlerin bir uzantısı olan G*Power 3 yazılımı kullanılarak gerekli örneklem büyüklüğü belirlenmiştir (Faul vd., 2007). Bu doğrultuda tezin KEKK-YEM modeli toplamda altı boyut içerdiğinden, orta etki büyüklüğüne sahip 0,80'lik bir güç oluşturmak için minimum örneklem büyüklüğünün 98 olması gerektiği tespit edilmiştir (Hair vd., 2017). Ancak, orta etki büyüklüğüne sahip KEKK-YEM modeli için yaklaşık 0,99'luk bir güç oluşturan 482 öğrenciden veri toplanmıştır. Böylece, mevcut araştırmanın modeli için örneklem büyüklüğü minimum gereksinimi aşmıştır.

Hem ölçüm (dış) model hem de yapısal (iç) model kullanılarak veriler iki aşamada incelenmiştir. İlk aşamada, çalışma yapılarının psikometrik özelliklerini incelemek için KEKK-YEM algoritması çalıştırılmıştır; bileşik güvenilirlik, yakınsak ve ayırt edici geçerlilik ve uyum istatistikleri vb. (Chin, 2010). Önerilen hipotezlerin yol analiz ve anlamlılığı ile t istatistiği, ikinci aşamada 5000 alt örnekleme bootstrapping tekniği kullanılarak test edilmiştir (Henseler vd., 2016). Önerilen modelin içsel değişkenleri pişirme yetkinliği ile ilgiliyken, dışsal değişkenleri arasında çoklu görev ve kariyer uyum yetenekleri (kaygı, kontrol, merak ve güven) yer almıştır.

Tablo 2.2. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Kısaltma	İfadeler	Basıklık	Çarpıklık
Py1	"Yemek pişirme becerilerimi yeterli buluyorum"	-,327	-,341
Py2	"Tarif olmadan sıcak yemek hazırlayabiliyorum"	-,874	-,262
Py3	"Fırın yemeklerini hazırlayabiliyorum"	-,455	-,623
Py4	"Çorba pişirebiliyorum"	,470	-1,127
Py5	"Sos hazırlayabiliyorum"	-,766	-,342
Py6	"Tatlı çeşitlerini hazırlayabiliyorum"	-,766	-,597
Py7	"Ekmek pişirebiliyorum"	-1,084	-,281
Çg1	"Aynı anda birkaç işle uğraşmayı seviyorum"	-,364	-,660
Çg2	"İnsanların aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışması gerektiğine inanıyorum"	-,489	-,712
Çg3	"Kendi kendime çalıştığımda genellikle aynı zaman diliminde birkaç iş üzerine çalışırım"	-,707	-,375
Çg4	"Bir görevi diğerine başlamadan önce tamamlamanın en iyisi olduğuna inanmıyorum"	-1,094	-,441
Çg5	"İnsanlara yerine getirmeleri için birkaç görev verilmesinin en iyisi olduğuna inanıyorum"	-,869	-,308
Çg6	"Aynı anda birden fazla görev veya iş üzerinde çalışmaktan her daim hoşlanırım"	-1,001	-,179
Çg7	"Bütün bir işi tamamlamaktansa her gün birkaç işin parçalarını tamamlamayı tercih ederim"	-1,150	,261
Kay1	"Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum"	3,009	-1,932

Kay2	"Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım"	5,372	-2,320
Kay3	"Geleceğim için hazırlık yapıyorum"	1,291	-1,257
Kay4	"Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım"	5,527	-2,278
Kay5	"Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum"	,425	-,994
Kay6	"Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum"	-,220	-,707
Kon1	"Geleceğim hakkında iyimserim"	-,693	-,704
Kon2	"Kararlarımı kendim veririm"	1,166	-1,265
Kon3	"Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir"	7,403	-2,581
Kon4	"İnandığım değerleri savunurum"	5,926	-2,347
Kon5	"Kendime güvenirim"	2,007	-1,505
Kon6	"Kendim için doğru olan şeyi yaparım"	2,039	-1,519
Mer1	"Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler vb.) araştırıyorum"	-,198	-,694
Mer2	"Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, eğitim vb.) araştırıyorum"	-,307	-,683
Mer3	"Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum"	,707	-1,014
Mer4	"Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum"	,597	-,991
Mer5	"Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum"	-,335	-,626
Mer6	"Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum"	6,386	-2,412
Güv1	"Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm"	6,385	-2,265
Güv2	"En iyisini yapmak için dikkat ederim"	8,893	-2,815
Güv3	"Yeni beceriler öğrenebilirim"	9,649	-2,869
Güv4	"Yeteneklerimi geliştirebilirim"	11,172	-3,081
Güv5	"Engellerin üstesinden gelebilirim"	5,410	-2,140
Güv6	"Problemlerimi çözebilirim"	3,766	-1,828

2.6. Bulgular

2.6.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim gördüğü derece ve mezun oldukları lise türüne göre demografik özellikleri Tablo 2.3'de sunulmuştur.

Tablo 2.3. Demografik Özellikler

Demografik Özellik	Gruplar	Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	306	63.5
	Erkek	176	36.5
Yaş	18 yaş ve altı	62	12.9
	19-20	230	47.7
	21-22	111	23.4
	23 ve üzeri	77	16.0
Öğrenim Görülen Derece	Ön Lisans	264	54.8
	Lisans	218	45.2
Mezun Olunan Lise Türü	Turizm ve Otelcilik Lisesi	53	11.0
	Kız Meslek Lisesi	48	10.0
	Diğer Liseler	381	79.0

Frekans ve yüzde dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunu kız öğrenciler (%63,5) ve ön lisans öğrencilerinin (%54,8) oluşturduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, katılımcıların büyük çoğunluğu 19-22 yaş grubu (%71,1) arasında

olduğu ve katılımcıların yine büyük çoğunluğunun Turizm ve Otelcilik Lisesi ve Kız Meslek Lisesi dışındaki liselerden (%79,0) mezun olduğu anlaşılmaktadır.

2.6.2. Ölçüm (Dış) Model Değerlendirmesi

Ölçüm model testi için KEKK-YEM Algoritması çalıştırıldı ve sırasıyla aşağıdaki sonuçlar çıkarılmış olup Tablo 2.4'te gösterilmiştir. Öncelikle yakınsak geçerliliği sağlamak için üç kriter vardır: Birincisi, her yapı için Bileşik Güvenilirlik-CR ve Cronbach Alpha- α değerlerinin 0.70'den büyük olması gerekir ki (Hair vd., 1998; Hair vd., 2013) bu değerlerin 0.70'den büyük olduğu Tablo 2.4'te gösterildiği üzere bu kriter sağlanmıştır.

Tablo 2.4. Ölçüm (Dış) Model Değerleri

Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri	t- Değeri	VIF
ÇOKLU GÖREV ($\alpha=0.88$, $CR=0.91$, $AVE=0.66$)			
ÇG1. "Aynı anda birkaç işle uğraşmayı seviyorum"	0,850	59,79	2,270
ÇG2. "İnsanların aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışması gerektiğine inanıyorum"	0,796	29,28	2,047
ÇG3. "Kendi kendime çalıştığımda genellikle aynı zaman diliminde birkaç iş üzerine çalışırım"	0,866	61,93	2,344
ÇG5. "İnsanlara yerine getirmeleri için birkaç görev verilmesinin en iyisi olduğuna inanıyorum"	0,694	19,34	1,879
ÇG6. "Aynı anda birden fazla görev veya iş üzerinde çalışmaktan her daim hoşlanırım"	0,853	51,38	2,722
KARİYER UYUM YETENEKLERİ			
Kaygı ($\alpha=0.85$, $CR=0.89$, $AVE=0.58$)			
KAY1. "Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum"	0,638	11,12	1,820
KAY2. "Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım"	0,728	14,49	2,310
KAY3. "Geleceğim için hazırlık yapıyorum"	0,858	47,19	2,566
KAY4. "Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım"	0,794	20,82	2,568
KAY5. "Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum"	0,780	22,48	2,166
KAY6. "Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum"	0,740	19,54	1,989
Kontrol ($\alpha=0.82$, $CR=0.87$, $AVE=0.53$)			
KON1. "Geleceğim hakkında iyimserim"	0,607	11,73	1,344
KON2. "Kararlarımı kendim veririm"	0,699	12,43	1,880
KON3. "Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir "	0,746	11,97	2,663
KON4. "İnanmış olduğum değerleri savunurum"	0,684	10,61	1,979
KON5. "Kendime güvenirim"	0,802	28,03	1,696
KON6. "Kendim için doğru olan şeyi yaparım"	0,789	22,03	1,827
Merak ($\alpha=0.86$, $CR=0.90$, $AVE=0.59$)			
MER1. "Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler vb.) araştırıyorum"	0,808	32,87	2,065
MER2. "Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, eğitim vb.) araştırıyorum"	0,791	30,47	1,949
MER3. "Bir karar vermeden önce seçenekleri	0,828	36,32	2,399

araştırıyorum "			
MER4. "Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum"	0,823	34,15	2,707
MER5. "Zihnindeki soruları derinlemesine araştırıyorum "	0,756	27,79	1,915
MER6. "Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum"	0,594	9,65	1,380
Güven ($\alpha=0.94$, $CR=0.95$, $AVE=0.76$)			
GÜV1. "Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm"	0,839	29,55	2,852
GÜV2. "En iyisini yapmak için dikkat ederim"	0,859	30,81	3,221
GÜV3. "Yeni beceriler öğrenebilirim"	0,890	40,27	4,672
GÜV4. "Yeteneklerimi geliştirebilirim"	0,905	49,34	5,116
GÜV5. "Engellerin üstesinden gelebilirim"	0,867	35,07	4,640
GÜV6. "Problemlerimi çözebilirim"	0,863	40,79	4,128
PİŞİRME YETKİNLİĞİ ($\alpha=0.87$, $CR=0.90$, $AVE=0.57$)			
PY1. "Yemek pişirme becerilerimi yeterli buluyorum"	0,715	26,43	1,648
PY2. "Tarif olmadan sıcak yemek hazırlayabiliyorum"	0,760	30,43	2,409
PY3. "Fırın yemeklerini hazırlayabiliyorum"	0,848	52,89	2,906
PY4. "Çorba pişirebiliyorum"	0,806	40,79	2,149
PY5. "Sos hazırlayabiliyorum"	0,790	39,01	2,021
PY6. "Tatlı çeşitlerini hazırlayabiliyorum"	0,678	19,77	1,726
PY7. "Ekmek pişirebiliyorum"	0,662	19,07	1,519
<i>Noilar: AVE = Çıkarılan Ortalama Varyans-Average Variance Extracted; CR = Bileşik Güvenilirlik-Composite Reliability; SRMR = Standartlaştırılmış Hata Kareler Ortalamasının Karekökü-Standardized Root Mean Square Residual; $\chi^2 = Ki-Kare-Chi-square$; NFI = Normlandırılmış Uyum İndeksi-Normed fit index; d_{ULS} = Karesel Öklidyen Uzaklık-Squared Euclidean Distance; d_G= Jeodezik Uzaklık-Geodesic Distance; VIF = Varyans Enflasyon Faktörü-Variance Inflation Factor.</i>			

İkincisi, gizil değişkenlerle ilgili gözlenen her değişkenin standart faktör yükü 0,50'den büyük olması istatistiksel olarak anlamlılık alt sınır değerini aştığını göstermektedir (Hair vd., 1998; Hair vd., 2013). Tablo 2.4'te sunulduğu üzere çoklu görev yapısından madde 4 ve 7 düşük faktör yüküne sahip olduklarından sonraki analizlerden çıkarılmıştır ki benzer durumlar diğer bazı araştırmalarda da gözlenmiştir (örn, Karatepe vd., 2020). Bu sonuçlar maddelerin gizil yapıları temsil ettiğini ve iç tutarlılığın yeterli olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010).

Üçüncü kriter olarak, her yapı için Çıkarılan Ortalama Varyans (AVE-Average Variance Extracted) değeri 0,50'den büyük olmalıdır (Chin, 1998; Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2014). Tablo 2.4'te yer verildiği üzere her bir yapı için AVE değeri 0.50'den büyüktü ve ayrıca 1.96'nın üzerindeki tüm t değerleri anlamlı değerler olarak onaylanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Sonuç olarak, tüm bu bulgular çalışmanın yakınsak geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

Ayrıca, gösterge (ölçek maddesi) ağırlıklarının izini, büyüklüğünü ve önemini ve ayrıca tüm bileşenlerin önemli ölçüde katkıda bulunup bulunmadığını belirlemedeki önemini görmek için Varyans Enflasyon Faktörü-VEF (Variance Inflation Factor-

VIF) değerlendirildi. Eşdoğrusallık (Collinearity) değerlendirmesi için her bir ögenin VIF' inin hesaplanması genellikle gereklidir. VIF değerleri için farklı eşikler vardır, örneğin 10'a kadar kabul edilebilir fakat daha düşük değerler tercih edilir (örn. Hair vd., 1995; Sarstedt ve Mooi, 2014.). Tablo 2.4 sonuçları, ölçek maddelerinin 1.34 ile 5.11 arasında bir VIF oranına sahip olduğunu göstermektedir. Bu, sonuçların 1 ile 5 arasındaki değerlerin uygun olduğunu iddia eden Henseler vd. (2016) tarafından önerilen sonuçlarla uyumlu olduğunu göstermektedir.

Son olarak, KEKK-YEM algoritması sonucunda elde edilen model uyum değerleri incelenmiştir. Tablo 2.4'te gösterildiği gibi, yapısal model uyumu sonuçlarına bakıldığında, Standartlaştırılmış Hata Kareler Ortalamasının Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual-SRMR) değerinin 0,06, Karesel Öklidyen Uzaklık (The Squared Euclidean distance-d_ ULS) değerinin 1,689, Jeodezik Uzaklık (The Geodesic Distance-d_ G) değerinin 1,179, Ki-Kare (Chi-Square) değerinin 1932,258 ve Normlandırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index-NFI) değerinin de 0,78 olduğu saptanmıştır. En önemlisi, modelin verilere makul bir şekilde uyması için SRMR değerinin 0,08'den küçük olması gerekir ve bunun yanı sıra modelin iyi uyum sağlaması için güven aralığının üst sınırı, d_ ULS ve d_ G tam uyum kriterlerinin orijinal değerinden daha büyük olması gereklidir. Bu nedenle güven aralığının üst sınırı % 95 veya % 99 olarak seçilir. Modelin korelasyon matrisi ile ampirik korelasyon matrisi arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız ($p > 0,05$) olduğunda modelin uygun olduğu ifade edilir. Başka herhangi bir durumda farklılık istatistiksel olarak anlamlı bir değere sahipse ($p < 0,05$) model uyumu kanıtlanmamış olur. NFI, 0 ile 1 aralığında değerler verir. 0,90'ın üzerindeki NFI değerleri genellikle daha iyi bir eşleşme anlamına gelir (Dijkstra ve Henseler, 2015; Hair vd., 2017; (Shmueli vd., 2019; Yılmaz ve Kinaş, 2020). Sonuç olarak, çalışma modelinin yapısı, model uyumunu değerlendirmek için kullanılan kriterlere göre verilere iyi uyum sağladığı saptanmıştır.

Her yapının yakınsak geçerliliği doğrulandıktan sonra, her bir yapının AVE değerinin karekökü ve bu yapı ile diğer yapılar arasındaki korelasyon karşılaştırılarak ölçüm modelinin ayırt edici geçerliliği (*discriminant validity*) kontrol edilir. Bu karşılaştırmalar sonucunda AVE'nin karekök değerleri büyükse ayırt edici geçerlilik sağlanır (Chin, 1998; Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 2.5'te gösterildiği gibi, tüm

çapraz puanlar yapılar arası korelasyonların üzerindeydi, bu nedenle Fornell ve Larcker'ın (1981) kriterine dayalı olarak yeterli ayırt edici geçerliliğe erişilmiştir.

Tablo 2.5. Fornell ve Larcker Kriterinde Ayırt Edici Geçerlilik

BOYUTLAR	1	2	3	4	5	6
GÜVEN	0,871					
KAYGI	0,550	0,759				
KONTROL	0,699	0,609	0,724			
MERAK	0,574	0,729	0,660	0,771		
PİŞİRME YETKİNLİĞİ	0,286	0,370	0,300	0,343	0,754	
ÇOKLU GÖREV	0,360	0,358	0,345	0,428	0,411	0,814

Not: Koyu değerler, her yapının AVE' sinin karekökünü gösterir.

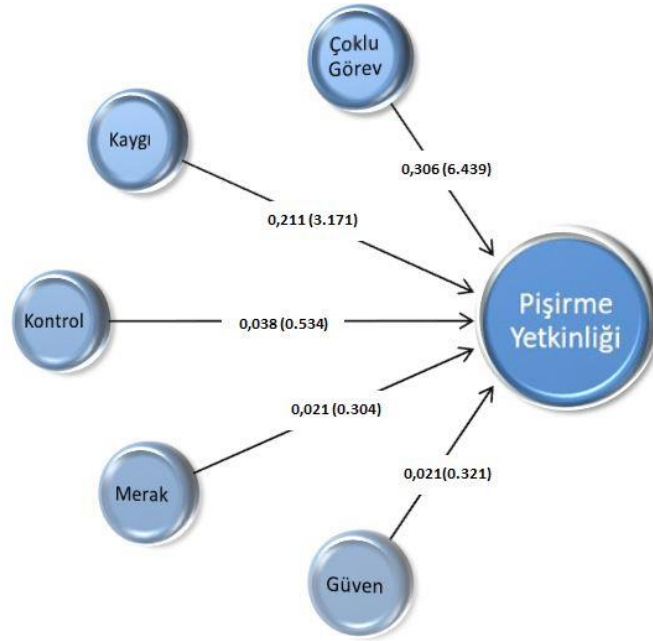
Bununla birlikte, ayırt edici geçerliliği değerlendirmek için Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) da kullanılmıştır. Tablo 2.6 tüm HTMT değerlerinin 0.90'dan küçük olduğunu, bu kriterin koşulunu karşıladığını ve bu çalışmadaki tüm yapılar için tatmin edici ayırt edici geçerliliği doğruladığını göstermektedir (Henseler vd., 2015).

Tablo 2.6. HTMT Kriterinde Ayırt Edici Geçerlilik

BOYUTLAR	GÜVEN	KAYGI	KONTROL	MERAK	P.YETKİN.	Ç.GÖR.
GÜVEN						
KAYGI	0,615					
KONTROL	0,817	0,704				
MERAK	0,664	0,851	0,789			
P. YETKİNLİĞİ	0,308	0,415	0,329	0,380		
Ç. GÖREV	0,389	0,391	0,401	0,475	0,445	

2.6.3. Yapısal (İç) Model Değerlendirmesi

Ölçüm (dış) modelin değerlendirilmesinden sonra ikinci adım olarak yapısal (iç) modelin değerlendirilmesi için t-istatistiklerini ve yol (ilişki) anlamlılıklarını bulmak için 5000 alt örneklemlili bir yeniden yükleme (bootstrapping) tekniği uygulanmıştır (Henseler vd., 2016), bunun yanısıra yapısal model tahmini gücü (predictive power) için PLSpredict prosedürü uygulanmıştır (Hair vd., 2014). R^2 ve Q^2 değerleri test edilip Tablo 2.7'de sunulmuştur. Hair vd. (2017)'e göre, "PLS'nin amacı, PLS yol modelindeki içsel gizli değişkenlerin açıklanan varyansını (yani R^2 değerini) maksimize etmektir". Düzeltilmiş R^2 , yordayıcı değişken(ler)in karşılık gelen yapıyı ne kadar iyi açıkladığını göstermektedir.



Şekil 2.2. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Sonuçları

Bununla birlikte Tablo 2.7’de, gizli değişkenin önemli etkilerini ölçen f^2 değerleri gösterilmiştir. Jiang ve Kim (2015), etki büyüklüklerini hesaplayarak ne kadar önemli olduklarını ölçmenin mantıklı olduğunu savunmuştur. Sarstedt vd. (2017), “0.35, 0.15 ve 0.02’nin üzerindeki f^2 (etki büyüklüğü) değerlerinin sırasıyla güçlü, orta ve zayıf olarak kabul edilebileceğini” önermektedir.

PLSpredict yöntemi, bir modelin tahmin gücünü (Q^2) KEKK-YEM (PLS-SEM) ile değerlendirmek için de kullanılmıştır (Shmueli vd., 2019). Tahmin gücü değerlendirmesi için gereken bulgular, PLSpredict seçeneği tarafından sağlanır. Shmueli vd. (2019) blindfolding yöntemi yerine bu yöntemin kullanılmasını önermektedir. Belirli bir içsel gizil değişken için sıfırdan büyük bir Q^2 değeri ($Q^2 > 0$), KEKK (PLS) yol modelinin bu yapı için öngörücü önemi olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2017).

Tablo 2.7. Yapısal Eşitlik Modellemesi Analiz Sonuçları

Hipotezler	Yol Katsayısı β	t-değeri	p-değeri	f^2	Doğrulanın Güven Aralıkları Sapması	Sonuç
<i>Hipotez 1</i> H ₁ :Çoklu görev → PY	0.306	6.44*	0.000	0.10	[0.213, 0.397]	KABUL

<i>Hipotez 2</i> H ₂ :Kaygı → PY	0.211	3.17*	0.002	0.03	[0.082, 0.340]	KABUL
<i>Hipotez 3</i> H ₃ :Kontrol → PY	0.038	0.53	0.593	0.001	[-0.098, 0.177]	RET
<i>Hipotez 4</i> H ₄ :Merak → PY	0.021	0.34	0.761	0.000	[-0.110, 0.159]	RET
<i>Hipotez 5</i> H ₅ :Güven → PY	0.021	0.32	0.749	0.000	[-0.112, 0.145]	RET

Q2_predict = 0.20
R² = 22.0%

Not: *t-değerleri 0.05 düzeyinde veya daha iyi düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki gösterir. PY = Pişirme Yetkinliği.

Çalışma kapsamında geliştirilen *Hipotez 1(H₁)*, çoklu görev ile pişirme yetkinlikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Tablo 2.7, çoklu görev'den pişirme yetkinliğine giden yolun anlamlı düzeyde pozitif olduğunu göstermektedir ($\beta = 0.306$, $t = 6.44$, $p < 0.05$). Dolayısıyla Hipotez 1 desteklenmektedir. Etki büyüklüğü olan f^2 değeri 0.10 olarak orta düzeyde bulunmuştur (Chin, 1998; Henseler vd., 2009; Jiang ve Kim, 2015).

Hipotez 2(H₂), kariyer uyum yeteneği olarak kaygı ile pişirme yetkinlikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Tablo 2.7, kaygı'dan pişirme yetkinliğine giden yolun anlamlı düzeyde pozitif olduğunu göstermektedir ($\beta = 0.211$, $t = 3.17$, $p < 0.05$). Böylece Hipotez 2 de desteklenmektedir. Etki büyüklüğü olan f^2 değeri 0.03 olarak zayıf bulunmuştur (Chin, 1998; Henseler vd., 2009; Jiang ve Kim, 2015).

Hipotez 3(H₃), kariyer uyum yeteneği olarak kontrol ile pişirme yetkinlikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Tablo 2.7, kontrol'den pişirme yetkinliğine giden yolun pozitif fakat istatistiksel olarak anlamsız seviyede olduğunu göstermektedir ($\beta = 0.038$, $t = 0.53$, $p > 0.05$). Dolayısıyla Hipotez 3 desteklenmemiştir. Etki büyüklüğünü gösteren f^2 0.001 olarak bulunmuştur ki etki değerinin olmadığını göstermiştir.

Hipotez 4(H₄), kariyer uyum yeteneği olarak merak ile pişirme yetkinlikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Tablo 2.7, merak'tan pişirme yetkinliğine giden yolun pozitif fakat istatistiksel olarak anlamsız seviyede olduğunu

göstermektedir ($\beta = 0.021$, $t = 0.34$, $p > 0.05$). Böylece Hipotez 4 desteklenmemiştir. Etki büyüklüğünü gösteren f^2 değeri 0.000 olarak bulunmuştur.

Hipotez 5(H_5), kariyer uyum yeteneği olarak güven ile pişirme yetkinlikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Tablo 2.7, güven'den pişirme yetkinliğine giden yolun pozitif fakat istatistiksel olarak anlamsız seviyede olduğunu göstermektedir ($\beta = 0.021$, $t = 0.32$, $p > 0.05$). Böylece Hipotez 5 de desteklenmemiştir. Etki büyüklüğünü gösteren f^2 0.000 olarak bulunmuştur.

Mevcut araştırma modelinde Q^2 değeri 0.200 ($Q^2 > 0$) olarak bulunmuştur. Araştırma modelinin tahmin gücüne sahip olabilmesi için Q^2 değerinin sıfırdan büyük olması gerekmektedir. Elde edilen sıfırdan büyük Q^2 değerleri, bağımsız değişkenlerin söz konusu bağımlı değişkeni tahmin etme gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2017). Tablo 2.7 incelendiğinde Q^2 değerinin 0,20 olduğu görülmektedir. Bulunan bu değer modelin tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Son olarak, modelin R^2 değeri incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenlerin pişirme yetkinliklerini %22 düzeyinde açıkladığı görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Doğası gereği insanın insana hizmet etmesi söz konusu olduğu için yiyecek içecek sektöründe gerçekleştirilen operasyonların başarısında çalışanların rolü oldukça önemlidir. Müşteri memnuniyetinin oluşmasına katkı sağlayan temel unsurlardan biri çalışan performansdır. İş için gerekli yetkinliklere sahip olmak, çalışanların işletmenin amaçlarına ulaşmasına yardımcı olacak düzeyde görev yapabilmesi için en önemli gereksinimdir (Karakuş vd., 2018).

Yiyecek-içecek işletmesinin türü veya sınıfı ne olursa olsun ziyaretçilerin yiyecek-içecek taleplerinin sosyal, ekonomik, kalite, servis, menü ve sağlık standartlarını içeren bir dizi kriter çerçevesinde ele alınması gerekmektedir. Bu kriterlerin karşılanması için etik normları benimsemiş, mesleki eğitimden geçmiş, ilgili sektörde yetkin, yetişmiş insan kaynağına ihtiyaç vardır. Aşçı olarak çalışan kişilerin de diğer meslek dallarında olduğu gibi belirli bir düzeyde mesleki bilgi ve beceriye sahip olması gerekmektedir. Çünkü yiyeceklerin üretilmesi için gerekli tüm süreçlerin başarıyla tamamlanması gerekmektedir (Oğan, 2022). Netice olarak; yiyecek içecek sektörünün kaliteli bir şekilde gelişimini ve sürekliliğini doğrudan etkileyen unsur nihai ürün olarak ortaya konan yemektir. Yemeğin müşteri beklentilerini karşılaması ve yemek deneyimi noktasında tatmin edici bir sonuç ortaya koyması büyük oranda o yemeği yapan aşçının pişirme yetkinliği ile alakadardır. Diğer bir ifadeyle aşçının yemeğin hazırlanmasından sunumuna kadar sergileyeceği mutfak becerileri nihai olarak ortaya çıkan ürünün kalitesini ve niteliğini belirlemektedir.

Ancak emek yoğun bir sektör olan yiyecek ve içecek sektörü, kalifiye personel istihdamı noktasında yetersiz bilgi ve beceriye sahip çalışanların istihdam ediliyor olması sorunuyla karşı karşıyadır. Sektörün gereklilikleri ile personel yetkinlikleri arasında önemli bir kopukluk olduğu göz önüne alındığında, mutfak personelinin sahip olması gereken yetkinlikler sorununun araştırılması gereği ortaya çıkmıştır. Turizm ve otelcilik literatüründe iş görenlerin yetkinlikleri üzerine sınırlı sayıda araştırma yapılmış olup, aşçılık eğitimi alan öğrenciler üzerinde spesifik bir çalışma yoktur. Dolayısıyla, otelcilik endüstrisi içindeki mutfak bölümlerinde geniş ve çeşitli roller nedeniyle bu alanda kariyer hedefleyenlerin özelliklerini araştıran araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu motivasyon ile yapılan çalışmada yetkin mutfak personeli yetiştirmede aşçılık meslek eğitiminin gerekliliği göz önüne alındığında araştırmanın

öğrenciler üzerinde yapılmasının uygun bir başlangıç noktası olacağı düşünülmüştür. Bu noktadan hareketle; ilerleyen yıllarda sektörün iş gücünü oluşturacak olan aşçılık eğitimi alan ön lisans ve lisans öğrencilerinin temel mutfak beceri ve yetilerini ifade eden pişirme yetkinliklerine hangi değişkenlerin etkisinin olduğunun araştırılması sektörün beklentileri doğrultusunda aşçılık meslek eğitimi stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlayacağı aşikârdır. Bu kapsamda öğrencilerin pişirme yetkinlikleri üzerinde etkisinin olabileceği düşünülen çoklu görev ve kariyer uyum yetenekleri çalışmaya dâhil edilmiştir. Çoklu görev ve kariyer uyum yeteneği olarak kaygı, kontrol, merak ve güvenin öğrencilerin pişirme yetkinliklerine etkisine dair hipotezler geliştirilerek araştırma modeli oluşturulmuştur. Bahsi geçen değişkenlerin seçilme sebepleri; ayrıntılı olarak gerekçeleriyle araştırmanın modeli ve hipotezleri kısmında açıklanmıştır.

Ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliklerine, çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin etkisinin araştırılabilmesi için bu konularda daha önce yapılmış olan çalışmalarda güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçekler amaca uygun bir şekilde derlenmiştir. Oluşturulan anket formları basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılarak mevcut eğitim-öğretim yılında aktif olarak yükseköğretim kurumlarında aşçılık eğitimi alan 482 ön lisans ve lisans öğrencisine online olarak uygulanmıştır.

Verilerin analizine başlamadan önce katılımcılardan elde edilen verilerin uygulanacak analiz için uygun olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre sırasıyla; kayıp verilerin kontrol edilmesi, uç değerlerin saptanması ve elenmesi, normal dağılımın kontrolü işlemleri yapılmıştır. Kayıp veri ve mahalanobis uzaklığı yöntemi ile uç değerler kontrol edildiğinde herhangi bir kayıp veri ve uç değer tespit edilememiştir. Normal dağılım varsayımının kontrolü için basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarına ilişkin değerler her madde için normal dağılım varsayımını karşılamadığından araştırma modelinde yer alan hipotezler, Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellemesi (KEKK-YEM) ile test edilmiştir. Hem ölçüm (dış) model hem de yapısal (iç) model kullanılarak veriler iki aşamada incelenmiştir.

Öncelikle katılımcıların demografik dağılımlarına bakıldığında, çoğunluğu kız öğrencilerin (%63,5) oluşturduğu görülmüştür. Yükseköğretim Kurulu ön lisans ve lisans meslek atlasındaki aşçılık ve gastronomi ve mutfak sanatları programlarının cinsiyet dağılımına ilişkin veriler araştırmaya katılan öğrencilerin büyük kısmını kız öğrencilerin oluşturmasını desteklemektedir (Yükseköğretim Meslek Atlası, 2022). Öğrenim görülen dereceye bakıldığında ön lisans ve lisans öğrenci sayılarının dengeli dağıldığı görülmektedir. Bunun yanı sıra, katılımcıların büyük çoğunluğunun 19-22 yaş grubu (%71,1) arasında olduğu ve katılımcıların yine büyük çoğunluğunun Turizm ve Otelcilik Lisesi ve Kız Meslek Lisesi dışındaki liselerden (%79,0) mezun olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum 2016 yılında meslek liselerinden yükseköğretim kurumlarına sınavsız geçiş hakkının kaldırılmasıyla açıklanabilir. Sınavsız geçişin kaldırılmasıyla yükseköğretim kurumlarındaki aşçılık ile ilgili programlara meslek lisesinden çok az öğrenci gelmeye başlamıştır. Nitekim 2016 yılı öncesi aşçılık eğitimi ile ilgili yapılmış olan çalışmaların demografik dağılımları bu görüşü desteklemektedir (Kurnaz vd., 2014; Şahin ve Arman, 2014).

Ölçüm model testi için PLS (YEM) Algoritması çalıştırılmış ve sırasıyla aşağıdaki sonuçlar çıkarılmıştır. Birincisi, her yapı için Bileşik Güvenilirlik-CR ve Cronbach Alpha- α değerlerinin 0.70'den büyük olduğu tespit edilmiştir. İkincisi, gizil değişkenlerle ilgili gözlenen her değişkenin standart faktör yükü 0,50'den büyük olması (çoklu görev yapısından ÇG4 ve ÇG7 hariç, nitekim bu maddeler sonraki analizlerden çıkarılmıştır) istatistiksel olarak anlamlılık alt sınır değerini aştığını, maddelerin gizil yapıları temsil ettiğini ve iç tutarlılığın yeterli olduğunu göstermektedir. Üçüncüsü; her bir yapı için AVE değeri 0.50'den büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çalışmanın yakınsak geçerliliğinin sağlandığını göstermiştir. Ayrıca, gösterge (ölçek maddesi) ağırlıklarının izini, büyüklüğünü ve önemini ve ayrıca tüm bileşenlerin önemli ölçüde katkıda bulunup bulunmadığını belirlemedeki önemini görmek için Variance Inflation Factor (VIF) değerlendirilmiş ve ortaya çıkan değerlerin önerilen değerlerle uyumlu olduğu görülmüştür (Henseler vd., 2016). Diğer yandan, PLS (YEM) algoritması sonucunda elde edilen model uyum değerleri de incelenmiştir. Yapısal model uyumu sonuçlarına bakıldığında çalışma modelinin yapısı, model uyumunu değerlendirmek için kullanılan kriterlere göre verilere iyi uyum sağladığı saptanmıştır. Her yapının yakınsak geçerliliği

doğrulandıktan sonra, her bir yapının AVE değerinin karekökü ve bu yapı ile diğer yapılar arasındaki korelasyon karşılaştırılarak ölçüm modelinin ayırt edici geçerliliği (discriminant validity) kontrol edilmiştir. Analiz sonucunda görülen tüm çapraz puanlar yapılar arası korelasyonların üzerinde olduğundan Fornell ve Larcker'ın (1981) kriterine dayalı olarak yeterli ayırt edici geçerliliğe erişilmiştir. Bununla birlikte, ayırt edici geçerliliği değerlendirmek için Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) da kullanılmıştır. Tüm HTMT değerlerinin 0.90'dan küçük olması, bu kriterin koşulunun karşılandığını (Henseler vd., 2015) ve bu çalışmadaki tüm yapılar için tatmin edici ayırt edici geçerliliğin doğrulandığını göstermektedir.

Yapısal (iç) modelin değerlendirilmesinde çalışma kapsamında oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Araştırmanın bulguları incelendiğinde çoklu görev ile pişirme yetkinlikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla elde edilen bu bulgunun araştırma kapsamında oluşturulan öğrencilerin çoklu görev özelliğinin pişirme yetkinlikleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu hipotezini desteklediği söylenebilir (H₁). Bu doğrultuda endüstriyel mutfak ortamlarında çoklu görev özelliği sergileyen polikronik bireylerin, birden fazla görevi aynı anda başarılı bir şekilde yönetebildikleri ve resmi pozisyonlarının gerektirdiği görev tanımlarının ötesine geçebildikleri için hem müşterilerin hem de yöneticilerin beklentilerini karşılayarak, istenilen sonuçlara ulaşabilecekleri ifade edilebilir. Nitekim konu ile ilgili daha önce yapılmış olan çalışmaların bulguları da bu sonucu desteklemektedir. Bu noktada, bir çok araştırmacı, çoklu görev özelliği sergileyen polikronik çalışanların, özellikle aynı anda birden fazla işin yapılması gereken hizmet sektöründeki iş ortamlarında diğer çalışanlara göre daha iyi performans gösterdiklerini tespit etmişlerdir (Kantrowitz vd., 2012; Karatepe vd., 2013; Araslı vd., 2014; Daskin, 2015; Twaissi vd., 2022). Bununla birlikte bu özelliğe sahip çalışanların işlerinden oldukça memnun oldukları ve diğer çalışanlara göre daha düşük işten ayrılma niyetine sahip oldukları bazı çalışmalarda ortaya konmuştur (Arndt vd., 2006; Jang ve George, 2012). Ayrıca çoklu görevin duygusal refah ile ilişkisini inceleyen çalışmalar, çoklu görev gerektiren işlerde istihdam olunan polikronik bir çalışanın duygusal refah (saygı görme, kararlara katılım, sağlıklı iletişim, güven ve huzur ortamı) düzeyinin de yüksek olduğunu göstermiştir (Hecht ve Allen, 2005; Jansen ve Kristof-Brown, 2005; Sanderson vd., 2013;

Kirchberg vd., 2015). Bunun yanında bazı araştırmacılar birtakım işlerin (müdüş, ustabaşı, doktor, dişçi, üniversite profesörü, hizmet sektöründe çalışanlar, satış görevlileri) icra edilmesinde çoklu görevin ve çoklu görev tercihinin derecesi olarak polikronikliğin oldukça önemli olduğu ve yapılan işte fark oluşturduğu sonucuna ulaşmışlardır (Bluedorn, 2002; Conte ve Jakobs, 2003; Conte ve Gintoft, 2005; Fournier vd., 2013). Bu noktadan hareketle doğası gereği aynı anda birden fazla işin yapılması gerektiği aşıkâr olan endüstriyel mutfak ortamlarında çoklu görev özelliğine sahip bireylerin istihdam edilmesi gerektiği sonucuna ulaşılabilir. Dolayısıyla, çoklu görev özelliğinin aşıcılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliklerine olumlu etki ettiğinin tespit edilmesiyle bu özelliğin sektörün beklentilerine uygun etkin bir aşıcılık meslek eğitiminde önemli rol oynayabileceği öne sürülebilir.

Çoklu görev özelliği sergileyen çalışanların; yüksek iş tatmini, daha yüksek iş performansı, daha düşük işten ayrılma niyeti, yüksek yaratıcılık ve yenilikçilik, daha yüksek rol içi ve rol dışı performanslar ortaya koydukları yukarıda da açıklandığı üzere daha önceki çalışmalarda tespit edilmiştir. Çoğu çalışma çoklu görevin olumlu etkilerini ispat etse de, sınırlı sayıda çalışma çoklu görev ile performans arasında olumsuz ilişkiler olduğunu da göstermiştir (Pashler, 2000; Hodgetts ve Jones, 2006; Buser ve Peter, 2012; Adler ve Benbunan-Fich, 2013). Ancak bahsi geçen çalışmalar çoklu görevi bilişsel açıdan ele almışlar ve deneysel olarak test etmişlerdir. Bu çalışmalarda araştırmacılar insan zihninin belirli bir bilişsel yük kapasitesinin olduğunu, insan birden fazla işi beyinde yürüttüğu zaman bilişsel olarak darboğaza gireceğini ve sonuç olarak işlerin kesintiye uğrayacağını iddia etmişlerdir. Her ne kadar ilk zamanlarda çoklu görev bilişsel bir yapı olarak ortaya çıksa da zaman içerisinde araştırmacılar bu yapıyı bireylerin çoklu görev tercihine odaklanarak ele almışlardır. Bu yapının bireylerin çoklu görev tercihi noktasında ele alınması örgütsel ortamlardaki olumlu etkilerinin açığa çıkmasını sağlamıştır (Kantrowitz vd., 2012). Bu çalışmada da çoklu görev bireylerin çoklu görev tercihi perspektifinden ele alınmıştır. Dolayısıyla çalışma bulguları ile örtüşmeyen sınırlı sayıda çalışmanın olması bu perspektif farklılığından kaynaklanmaktadır.

Kariyer uyum yeteneği olarak kaygı ile pişirme yetkinlikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla elde edilen bu bulgu araştırma kapsamında oluşturulan kariyer uyum yeteneği olarak kaygı düzeyinin öğrencilerin pişirme yetkinlikleri üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğuna dair hipotezi desteklemektedir (H₂). Kaygı, önceki çalışmalarda insanların geleceğe odaklanmalarına ve gelecekteki olası olaylarla başa çıkmalarına yardımcı olan kişinin planlı tutumları ve planlama becerileri olarak açıklanmıştır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer kaygısı, kariyer planlamasını ve iyimserliğe karşı olumlu tutumları desteklerken, kaygı olmadığında bireylerin kayıtsızlık, planlama eksikliği ve geleceğe yönelik umutsuzluk gibi olumsuz durumların ortaya çıkabileceği ifade edilmiştir (Savickas, 2005). Endüstriyel mutfak ortamları ve muhtemel kariyer basamakları göz önüne alındığında, gerekli mutfak beceri ve yetilerini ifade eden pişirme yetkinliklerinin kazanılması için yoğun bir emek ve çaba harcanması gerektiği aşikârdır. Bu doğrultuda aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliklerine kariyer uyum yeteneği olarak kaygı düzeyinin pozitif ve anlamlı etkisinin tespit edilmesiyle ilerleyen yıllarda sektörün iş gücünü üstlenecek olan aşçılık ve gastronomi öğrencilerinin, yaşayabileceği sorumlulukların ve geçişlerin farkında oldukları için çeşitli mesleki hazırlıklar yapacağı sonucuna varılabilir. Nitekim bu sonucu destekleyen çalışmalar da mevcuttur (Savickas, 2005; Rocha ve Guimaraes, 2012; Babarovic' ve Sverko, 2016; Kırdök ve Bölükbaşı, 2018; Karacan-Özdemir, 2019; Öztemel ve Akyol, 2021). Bununla birlikte önceki araştırmalarda, kariyer kaygısının, kariyer çabası ve liderlik etme motivasyonu ile olumlu yönde ilişkili olduğ u bulunmuştur (Pouyaud vd., 2012; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017). Ayrıca kaygının hizmet sektöründeki genç çalışanlarda terfi olarak kariyer basamaklarını tırmanmak noktasında itici bir güç olduğ u da ortaya konmuştur (Gao vd., 2016). Bahsi geçen çalışmalar kariyer uyum yeteneği olarak kaygı düzeyinin pişirme yetkinliklerine benzer bir takım becerilere olumlu yönde etki ettiğine dair kanıtlar sunmuştur ve bulguları itibariyle bu çalışmanın kaygı boyutu noktasındaki sonucu ile örtüşmektedir.

Kariyer uyum yeteneği olarak kontrol, merak ve güven ile pişirme yetkinlikleri arasındaki ilişkinin pozitif fakat istatistiksel olarak anlamsız seviyede olduğ u tespit edilmiştir. Dolayısıyla H₃, H₄ ve H₅ elde edilen bulgulara göre desteklenememiştir.

Kariyer uyum yeteneği olarak kontrol, kendisi ve davranışları için sorumluluk alan bireylerin yeteneklerinin ifadesidir. Bu kavram, karar verme, kontrol odağı, özgüven ve özerklik gibi değişkenleri içermektedir (Savickas, 2005). Araştırmanın örneklemini oluşturan öğrenciler, okuldan işe geçiş döneminde olduklarından çevrelerindeki değişlikleri daha az kontrol edebildiklerini hissedebilirler, bu durum kontrolün pişirme yetkinliklerine istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olmamasını açıklayabilir (Konstam vd., 2015). Ayrıca, Türk toplumunda genç bireylerin özellikle kariyer seçimlerinde ebeveynleri, öğretmenleri veya rol model aldığı diğer kişiler önemli bir rol oynamaktadır (Hamamcı vd., 2013; Bacanlı, 2016). Kelly ve Lee (2002) teorik olarak, bireylerin verdikleri kariyer kararının peşinden koşarken dış çatışmalarla karşı karşıya kalabileceklerini gözlemlemişlerdir. Benzer şekilde, Türk örneklemini için kariyer kararı doğrultusunda kazanması gereken becerileri güvenilir olmayan bilgiler ve dış çatışmalar etkileyebilir. Bu nedenle kariyer uyum yeteneğinin kontrol boyutu bağlamında, bireyde karar verme, kontrol odağı, özgüven ve özerklik gibi özellikler olsa da çalışmanın ele aldığı pişirme yetkinlikleri gibi becerilere bu özelliğin etkisi dış etkenlerden dolayı ortaya çıkmayabilir.

Merak, bilgi arama davranışları, meraklı olma ve geleceğe gerçekçi yaklaşma ile ilişkilidir (Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas (2005), merakı, talep edilen iş türleri ve iş fırsatları için bilgi toplama konusunda girişimci olmak şeklinde değerlendirmektedir. Bu araştırmanın bulguları öğrencilerin merak düzeyinin pişirme yetkinliklerine anlamlı derecede etki etmediğini göstermiştir. Bunun nedeni Türkiye'deki bireylerin kariyer noktasındaki beklentileri ile açıklanabilir. Yani; bir iş sahibi olmak isteyen gençler “istikrarlı” özelliklere sahip belirli işlere odaklandıkları için başka kariyer seçenekleri aramalarına gerek kalmayabilir ve bunun sonucunda merakın mevcut durumda öznel iyi oluşu etkilemediği düşünülebilir (Kırdök ve Bölükbaşı, 2018). Dolayısıyla öznel iyi oluşu bünyesinde barındıran pişirme yetkinliklerine hedefe uygun olmayan bir merak düzeyinin etkisi olmayabilir. Bununla birlikte pişirme yetkinliklerinde psikomotor davranışlar daha ön planda olduğu için aşçılık mesleğine ilişkin yüksek düzeyde bir merak, tek başına pişirme yetkinlikleri konusunda bir anlam ifade etmeyebilir.

Kariyer uyum yeteneği olarak güven, bireylerin görevlerini etkili ve başarılı bir şekilde yerine getirme, yeni beceriler öğrenme ve zorluklarla başa çıkma becerilerini yansıtmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Aşçılık eğitimi alan öğrencilerin güven düzeyleri ile pişirme yetkinlikleri arasında yeterli düzeyde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yapılan araştırmalarda kariyer uyum yeteneği olarak bireylerin güven düzeyinin ortaya konmasında benlik kavramı ön plana çıkmaktadır. Yani bireyde var olan benlik olgusu ne derece ortaya çıkarsa ilgili beceriyi de o derece etkileyecektir (Karacan-Özdemir ve Yerin Güneri, 2017). Benlik sistemlerinin içeriğinde, yapısında ve işleyişinde kültürel farklılıklar vardır; benlik, bireyci-batı toplumlarıyla karşılaştırıldığında doğu-toplulukçu kültürlerde daha kamusal olan bileşenlerden oluşmaktadır (Karacan-Özdemir, 2019). Bu nedenle, kariyer uyumluluğunun güven boyutu, Türk öğrencilerinin benlik kurgularını pişirme yetkinlikleri ekseninde açıklamayabilir. Çalışmanın güven boyutundaki sonucunun daha önceki çalışmaların bulguları ile örtüşmemesi bu araştırmanın yapıldığı Türkiye'nin oldukça kolektivist bir toplum olması ile de açıklanabilir (Hofstede 1980; Yücel ve Polat, 2015).

Sonuç olarak bu çalışma; aşçılık eğitimi almakta olan ön lisans ve lisans öğrencilerinin pişirme yetkinliklerine çoklu görev özelliğinin ve kariyer uyum yeteneği olarak kaygının olumlu anlamda etki ettiğini göstermektedir. Bu sonuçtan hareketle uygulamaya ve gelecekte bu konu ile ilgili yapılacak olan çalışmalara yönelik bir takım öneriler getirilmiştir.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

Doğası gereği yiyecek içecek işletmelerinde istihdam olunan aşçılar beklenmedik ve zorlayıcı durumlarla başa çıkmalı ve bunlara kısa bir süre içinde uygun şekilde çözüm üretebilmelidir. Mutfak işlerinin çoklu görev, zorlu ve zaman kısıtlaması gibi özellikleri, polikronik yönelimli ve gelecekteki olası olaylarla başa çıkmalarına yardımcı olan planlı tutum becerisi sergileyen bireylerin sektördeki mutfak ortamlarında çalışmaya en uygun kişiler olabileceğini düşündürmektedir. Bu nedenle, potansiyel aşçı adayları olan öğrencilerin yeteneklerini etkili bir şekilde değerlendirmek ve endüstriyel mutfak çalışma alanındaki belirli bir işin gerekliliklerini başarıyla yerine getirebilmelerini sağlamak hem eğitimciler hem de

sektör yöneticileri açısından önemlidir. Bu doğrultuda eğitimcilere ve sektör yöneticilerine yönelik sunulan öneriler maddeler halinde aşağıda sıralanmıştır.

- ✓ Okullarda uygulanan eğitim programları, piyasanın taleplerine uygun, endüstri standartlarını karşılayacak, yeni fikir ve gelişmelere uyum sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- ✓ Eğitim kurumları ile sektör arasında daha fazla işbirliği yapılmalı ve beklentilerin doğru karşılanması sağlanmalıdır.
- ✓ Sektörün ihtiyacının tespiti, sektörün ihtiyaç duyduğu kavramların geliştirilmesi ve değişime uygun bir şekilde aşçı adayı olan öğrencilere yeni bakış açıları kazandırılmalıdır.
- ✓ Geleceğe yönelim, planlama ve hazırlıklı olmayı destekleyici stratejilerin aşçılık eğitimi veren kurumlarda uygulanmasıyla kariyer uyum yeteneklerinin artırılması, sektörde çalışanların işin gereklerine hazır olma eksikliğinden kaynaklanan güçlükleri azaltabilir.
- ✓ Ulusal düzeyde, aşçılık öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını geliştirmeye yönelik girişimler eğitim programlarına entegre edilmelidir.
- ✓ Okullarda öğrencilerin faaliyetlerde bulunabileceği sosyal alanların genişletilmesi ve sosyal ve kültürel faaliyetlere daha çok yer verilmesi öğrencilerin öznel iyi oluşlarını arttırarak mutfak becerilerine olumlu etki yapabilir.
- ✓ Öğrencilerin sahip oldukları kişisel özelliklerin yaptıkları işe daha çok etki etmesi için eğitim mutfaklarında bireysel uygulamalara daha çok yer verilmelidir.
- ✓ Çalışmada kullanılan çoklu görev ölçeğine benzer bir ölçek, mutfakta çalışacak aşçı adaylarının polikronik yönelimini tahmin etmek için işletme yöneticileri tarafından uygulanabilir.
- ✓ İnsan kaynakları yöneticileri, yüksek düzeyde polikronikliğe sahip çalışanları ararken, başvuru sahiplerinden geçmiş işlerinde aynı anda ikiden fazla faaliyette buldukları bir durumu tanımlamalarını isteyebilir. Görüşmeciler, adayın geçmiş olaylara dayalı olarak yeterli polikronik kişiliğe sahip olup olmadığını araştırabilir ve böyle bir adayın gelecekte birden fazla görev arasında geçiş yapma konusunda muhtemel başarısını tahmin edebilir.

- ✓ Yiyecek içecek işletmeleri polikronik ve monokronik çalışanlar için zaman yönetimini geliştirmeye yönelik eğitim programları düzenlemelidir. Bu çalışanlar, kendi özel işyeri durumlarına ve zaman kültürlerine bağlı olarak tanımlanmalı, desteklenmeli ve uygun şekilde yönetilmelidir. Endüstriyel mutfak ortamlarında monokronik bireyler de ihmal edilmemeli kişilik yapısına uygun işlerle değerlendirilmelidir.
- ✓ Yiyecek içecek işletmesi yöneticileri, çekici kariyer fırsatları, uygun insan kaynakları politikaları, ücret ve ödüllendirme gibi teşvikler sunarak çoklu görev özelliği sergileyen çalışanları elde tutmak için ekstra çaba sarf etmelidir.

Verilen eğitimin amacına ulaşabilmesi, diğer bir deyişle sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü artırabilmesi için gerek kamu gerekse özel kuruluşlar tarafından mesleki gelişime yönelik olarak yürütülen açıcılık eğitim programlarında söz konusu hususların dikkate alınmasının son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca sektör yöneticilerine sunulan önerilerle, hizmet işletmelerinde önemli bir sorun olan çalışan devir hızını azaltarak, çalışan gereksinimlerinin anlaşılmasının insan kaynakları yönetimi prosedürlerini ve uygulamalarını iyileştireceğine inanılmaktadır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler ve Araştırmanın Sınırlılıkları

Gelecekte çeşitli meslekler için kişisel özellikler ve mesleki yetkinlikler üzerine çalışmaların yapılması literatüre ve sektöre katkı sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmalar aynı veya farklı metodolojiler kullanılarak yapılabilir. Açıcılık ve gastronomi alanında eğitim alan öğrencilere yönelik çalışmaların daha çok nicel yöntemler ile incelendiği görülmektedir. Bu alanda yapılacak olan çalışmaların nitel olarak derinlemesine gerçekleştirilmesi, pişirme yetkinliklerinin yordayıcıları hakkında daha detaylı bilgi sahibi olmamızı sağlayacaktır. Gelecekteki araştırmalar, pişirme yetkinliği ile ilgili öncüllere ve sonuçlara ilişkin daha zengin veri sağlamak için alternatif bir yaklaşım olarak görüşme tekniğini kullanabilir. Ayrıca mevcut çalışmanın açıcılık eğitiminde pişirme yetkinliklerinin çoklu görev ve kariyer uyum yetenekleri değişkenleri ile ele alan ilk çalışma olmasından dolayı bu ve benzeri

Çalışmaların daha fazla yapılması literatüre katkı sağlama noktasında oldukça önemlidir.

Bu alışma pişirme yetkinliklerine olan etkisi bağlamında çoklu görev ve kariyer uyum yetenekleri hakkındaki bilgimizi genişletse de, bu konu daha fazla araştırmayla irdelenmeli ve aşcılık mesleki eğitimi noktasında sonuca direkt etki edebilecek uygulanabilir sonuçlar ortaya konmalıdır. Çalışma aşcılık eğitimi alan ön lisans ve lisans öğrencilerine uygulanmıştır. İlerleyen süreçte çalışmanın aşcılar üzerinde uygulanması daha detaylı bulgular ortaya çıkarabilir.



KAYNAKÇA

- Aagard J (2015) Drawn to distraction: A qualitative study of off-task use of educational technology. *Computers & Education* 87: 90-97.
- Acar S, Ulutaş A (2017) Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Human Sciences* 14(4): 4910-4923.
- Adler RF, Benbunan-Fich R (2013) Self-interruptions in discretionary multitasking. *Computers in Human Behavior* 29: 1441–1449.
- Akdağ AK (2021) Bağlama eğitiminin psikomotor davranış basamaklarına göre yapılandırılması. Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy M (2007) *Beslenme, Diyet ve Gıda Sözlüğü* (Hatipoğlu Yayıncılık, Ankara).
- Aksoy M, İflazoğlu N, Canbolat C (2016) Avrupa Aşçılık Tarihi: Antik Yunan'dan Sanayi Devrimi'ne. *Journal of Recreation and Tourism Research* 3(1): 54-62.
- Aktaş N, Özdoğan Y (2016) Gıda ve Beslenme Okuryazarlığı. *Harran Tarım ve Gıda Bilimleri Dergisi* 20(2): 146-153.
- Aktaş MT, Özsoy CE (2015) Bilgi Toplumunun Mesleki Eğitim Paradigması ve Türkiye Ekonomisine Potansiyel Katkıları. *Electronic Journal of Vocational College* 5(5): 130-138.
- Altman EM, Trafton JG (2002) Memory for goals: An activation based model. *Cognitive Science* 26: 39-83.
- Allen G (2003) Education About Food. *Encyclopedia of Food and Culture* 1: 556-558.
- Ambiel RA, De Francisco Carvalho L, Martins GH, Tofoli L (2016) Comparing the adaptabilities of Brazilian adolescent students and adult workers. *Journal of Vocational Behavior* 94: 20–27.
- Anadolu Üniversitesi (2018) *Temel Mutfak Teknikleri* (Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir).
- Anderson JR (2007) *How can the human mind occur in the physical universe?* (Oxford University Press, New York).
- Andrews LW (2015) *Kitchen Therapy: Cooking Up Mental Well-Being*. <https://www.psychologytoday.com> (17 Eylül 2021).

- Appelbaum SH, Marchionni A, Fernandez A (2008) The multi-tasking paradox: Perceptions, problems and strategies. *Management Decision* 46: 1313–1325.
- Araslı H, Daşkın M, Saydam S (2014) Polychronicity and Intrinsic Motivation as Dispositional Determinants on Hotel Frontline Employees' Job Satisfaction: Do Control Variables Make a Difference?. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 109: 1395 – 1405.
- Arıcı S (2016) İnsan kaynakları yönetimi: Öğrenmek isteyenler için! (1. Baskı, Artikel Yayıncılık).
- Arndt A, Arnold TJ, Landry TD (2006) The Effects of Polychronic-Orientation Upon Retail Employee Satisfaction and Turnover. *Journal of Retailing* 82(4): 319–330.
- Aslan N, Pekerşen Y (2019) Aşçılık Eğitimi ve Sektör Başarısı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 17(2): 93-122.
- Aşkun Çelik D, Telman N (2013) *Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı* (Nobel Yayınları, Ankara).
- Aymankuy Y, Aymankuy Ş (2002) Önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi veren yerlerin analizi ve turizm eğitimi için öneri bir model. *Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop*. Ankara, Türkiye, Aralık 11-13.
- Aytaç S (2005) Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları (2. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa).
- Babarovic' T, Sverko I (2016) Vocational development in adolescence: Career construction, career decision-making difficulties and career adaptability of Croatian high school students. *Primenjena Psihologija* 9(4): 429–448.
- Bacanlı F (2016) Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 16(2): 233–250.
- Bacanlı F, Öztemel K (2017) *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması* (1. Baskı, Pegem Akademi Yayıncılık).
- Baum T (2015) Human Resources In Tourism: Still Waiting For Change? – Reprise. *Tourism Management* 50: 204-212.
- Bayram C (2008) Kariyer Planlama ve Yönetimi (1. Baskı, Kum Saati Yayınları).

- Begley A, Vidgen HA (2016) *An Overview of the Use of the Term Food Literacy* (Routledge, New York).
- Bernardo GL, Rodrigues VM, Bastos BS, Uggioni PL, Hauschild DB, Fernandes AC, Martinelli SS, Cavalli SB, Bray J, Hartwell H, Proença RPC (2021) Association of personal characteristics and cooking skills with vegetable consumption frequency among university students. *Appetite* 166: 105432.
- Bingöl D (2016) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (10. Baskı, Beta Basım Yayım).
- Birdir K, Kılıçhan R (2013) Mutfak Şeflerinin Mesleki Eğitim Düzeyleri ve Yaşadıkları Eğitim Problemlerinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma. *14. Ulusal Turizm Kongresi*. Kayseri.
- Blamey A, Gordon J, Newstead K, McDowell J (2017) Strengthening adult community-based cooking skills interventions using realist principles. *British Food Journal* 119(5): 1130-1146.
- Bluedorn AC (2002) *The Human Organization of Time* (Stanford University Press, Stanford, CA).
- Bluedorn AC, Thomas JK, Michael JS, Gregg DM (1999) Polychronicity and the Inventory of Polychronic Value (IPV): the development of an instrument to measure a fundamental dimension of organizational culture. *Journal of Managerial Psychology* 14(4): 205-230.
- Botvinick MM, Cohen JD (2014) The computational and neural basis of cognitive control: Charted territory and new frontiers. *Cognitive Science* 38(6): 1249–1285.
- Böyükılmaz S (2006) Turizm otelcilik meslek lisesi mezunu mutfak elemanlarının yeterliği konusunda işverenlerin görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Broadbent DE (1958) *Perception and communication* (Oxford University Press, New York).
- Brown DR (2003) *The Restaurant Manager's Handbook: How to Set Up, Operate, And Manage a Financially Successful Food Service Operation* (Atlantic Publishing Company).
- Brown JN, Mao ZE, Chesser JW (2013) A Comparison of Learning Outcomes in Culinary Education: Recorded Video vs. Live Demonstration. *Journal of Hospitality & Tourism Education* 25(3): 103-109.

- Buser T, Peter N (2012) Multitasking. *Experimental Economics* 15: 641–655.
- Can M, Çiftçi B (2019) Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü ile Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Eğitim Algısının Öğrenme Motivasyonu Üzerine Etkisi: Ulusal Aşçılık Kampı Mergen Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 7(4): 2701-2717.
- Can Ü Ç, Solmaz C (2021) Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleklerine Yönelik Metafor Algıları ve Mutfak Departmanında Kariyere Yönelik Düşünceleri. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 9(2): 810-834.
- Candel MJ (2001) Consumers' convenience orientation towards meal preparation: conceptualization and measurement. *Appetite* 36 (1): 15-28.
- Capdeferro N, Romero M, Barberà E (2014) Polychronicity: review of the literature and a new configuration for the study of this hidden dimension of online learning. *Distance Education* 35(3): 294-310.
- Caraher M, Dixon P, Carr-Hill R, Lang, T (1999) The state of cooking in England: The relationship of cooking skills to food choice. *British Food Journal* 101(8): 590–609.
- Chin W (1998) *The partial least squares for structural equation modeling* (Erlbaum, Mahwah, NJ.)
- Coetzee M, Harry N (2014) Emotional Intelligence As A Predictor Of Employees' Career Adaptability. *Journal Of Vocational Behavior* 84(1): 90-97.
- Conte JM, Gintoft JN (2005) Polychronicity, Big Five Personality Dimensions, and Sales Performance. *Human Performance* 18(4): 427-444.
- Conte JM, Jacobs RR (2003) Validity evidence linking polychronicity and big five personality dimensions to absence, lateness, and supervisory ratings of performance. *Human Performance* 16: 107–129.
- Costa AIA (2013) Conceptualization and Measurement of Personal Norms Regarding Meal Preparation. *International Journal of Consumer Studies* 37 (6): 596-604.
- Craik KJW (1948) Theory of the human operator in control systems. *British Journal of Psychology* 38(3): 142–148.
- Creed PA, Fallon T, Hood M (2009) The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior* 74: 219-229.

- Culinary Institute of America (2011) *Professional Chef* (Wiley, New Jersey).
- Çakır M (2010) Otel İşletmelerinin Mutfak Bölümünde İstihdam Edilen Personelin Eğitim Sürecinin Değerlendirilmesi: İstanbul' daki 5 Yıldızlı Zincir Otelere Yönelik Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalık T, F Ereş (2006) *Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler* (Gazi Kitabevi, Ankara).
- Çelik Ö (2017) Eleştirel Düşünme Becerilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE, Isparta.
- Çemrek F, Yılmaz H (2010) Turizm ve Otel İşletmeciliği ile Aşçılık Programı Öğrencilerinin "Uygulamalı Mutfak Dersleri" Hakkında Tutum ve Düşüncelerini Ölçmeye Yönelik Bir Uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi* 2(12): 203-220.
- Çifçi O, (2019) Türkiye'deki Gastronomi Ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Öğrencilerin Profesyonel Mutfak Yeterliliklerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dalgıç A, Türkoğlu N (2018) Otel Çalışanlarının İş Becerikliliği ve Polikronisite Eğilimlerinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi. *SETSCI Conference Indexing System* 3: 787-794.
- Danaher P (2012) An investigation of the current course content on the ba (hons.) in culinary arts hot kitchen modules in the dublin institute of technology to ascertain whether the content is adequate in meeting the needs of the stakeholders. PhD. Thesis. Dublin Institute of Technology, Ireland.
- Dash G, Paul J (2021) CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting. *Technological Forecasting and Social Change* 173: 121092.
- Daskin M (2015) Antecedents of Extra-Role Customer Service Behaviour: Polychronicity as a Moderator. *Anatolia: An International Journal of Tourism & Hospitality Research* 26(4): 521-534.
- Davis B, Lockwood A, Peter A, Pantelidis IS (2008) *Food and Beverage Management* (Elsevier, Oxford).

- Davis JM, Lee LS, Yi MY (2009) Time-User Preference and Technology Acceptance: Measure Development of Computer Polychronicity. *American Journal of Business* 24(2): 23-32.
- Daylar Ş (2015) Otel Mutfak Yöneticilerinin İş görenlerin Yeterlilik Düzeyi Hakkındaki Algıları: Karşılaştırılmalı Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Demirhan G (2006) *Spor eğitiminin temelleri* (Bağırhan yayım evi, Ankara).
- Denk E, Koşar A (2017) Otel Mutfak Çalışanları Mesleki Eğitim Seviyeleri Ve Kariyer Hedeflerinin Ölçülmesi: Kış Koridoru Analizi. *Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi* 5(1): 55-83.
- Deveci B, Deveci B, Aymankuy Y, Aymankuy Ş (2020) Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü akademik personelinin eğitim profili: Devlet üniversiteleri üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi* 4(3): 2506-2526.
- Dezanetti T, Quinaud RT, Caraher M, Jomori MM (2022) Meal preparation and consumption before and during the COVID-19 pandemic: The relationship with cooking skills of Brazilian university students. *Appetite* 175: 1-13.
- Dijkstra TK, Henseler J (2015) Consistent and Asymptotically Normal PLS Estimators for Linear Structural Equations. *Computational Statistics & Data Analysis* 81(1): 10-23.
- Dindar M, Akbulut Y (2016) Effects of multitasking on retention and topic interest. *Learning and Instruction* 41: 94-105.
- Do Valle PO, Assaker G (2016) Using partial least squares structural equation modeling in tourism research: A review of past research and recommendations for future applications. *Journal of Travel Research* 55(6): 695-708.
- Duffy R (2010) Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment* 18(4): 420-430.
- Duffy RD, Douglass RP, Autin KL (2015) Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior* 90: 46-54.
- Ehrhart KH, Makransky G (2007) Testing vocational interests and personality as predictors of person-vocation and person-job fit. *Journal of Career Assessment* 15(2): 206-226.
- Eraslan N (2013) *Pişirme Yöntemleri* (Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara).

- Eryılmaz A, Kara A (2017) Kariyer uyumluluğunun bireysel yönü: Kişilik Özellikleri ve duygulanım açısından incelenmesi. *Journal of Mood Disorders* 7(4): 212-218.
- Eryılmaz A, Mutlu T (2017) Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar* 9(2): 227-249.
- Eryiğit F (2019) Beden eğitimi derslerinde uygulanan yapılandırmacı öğrenmenin bilişsel, duyuşsal ve psikomotor alanlar üzerine etkisinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Faul F, Erdfelder E, Lang AG, Buchner A (2007) G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods* 39(2): 175-191.
- Fleishman EA, Costanza DP, Marshall-Mies J (1999) *Abilities* (American Psychological Association, Washington, DC).
- Foehr UG (2006) Media multitasking among American youth: Prevalence, pairings and predictors. Doktora Tezi, Stanford Üniversitesi, Cambridge.
- Fornell C, Larcker DF (1981) Evaluating structural equation models with unobservable and measurement error. *Journal of Marketing Research* 18(1): 39-50.
- Fournier C, Weeks WA, Blocker CP, Chonko LB (2013) Polychronicity and Scheduling's Role in Reducing Role Stress and Enhancing Sales Performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management* 33(2): 197-209.
- Gao N, Long CX, Xu LC (2016) Collective Leadership, Career Concern And The Housing Market In China: The Role Of Standing Committees. *Review Of Development Economics* 20(1): 1-13.
- Ginevra MC, Magnano P, Lodi E, Annovazzi C, Camussi E, Patrizi P, Nota L (2018) The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of adolescence* 62: 1-8.
- Gillespie C, Cousins JA (2001) *European Gastronomy Into The 21st Century* (Butterworth- Heinemann, Burlington, USA).
- Gisslen W (2011) *Professional Cooking* (John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey).

- Goonetilleke RS, Luximon Y (2010) The relationship between monochronicity, polychronicity and individual characteristics. *Behaviour and Information Technology* 29: 187–198.
- Görkem O (2011) Ulusal aşçılık meslek standardı çerçevesinde mutfak eğitimi yeterliği: Anadolu otelcilik ve turizm meslek liselerinde bir uygulama. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Görkem O, Ertopcu İ (2019) TV yemek programlarının gastronomi eğitimine yansımaları. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi* 3(4): 1501-1513.
- Görkem O, Sevim B (2016) Gastronomi Eğitiminde Geç mi Kalındı Acele mi Ediliyor. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 15(58): 977-988.
- Gray E, Farrell KG (2021) Perceptions of culinary education and chef apprenticeships in Ireland. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning* 11(1): 228-240.
- Guan Y, Deng H, Sun J, Wang Y, Cai Z, Ye L, Li Y (2013) Career Adaptability, Job Search Self-Efficacy And Outcomes: A Three-Wave Investigation Among Chinese University Graduates. *Journal Of Vocational Behavior* 83(3): 561-570.
- Güçoğlu HA (2019) Spor bilimleri fakültesinde üç farklı yöntem ile işlenen basketbol derslerinin öğrencilerin bilişsel duyuşsal ve psikomotor gelişim düzeylerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güdek M, Boylu Y (2017) Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde gastronomi eğitimi alan öğrencilerin beklenti ve değerlendirmelerine yönelik bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 5(4): 489-503.
- Gündüz Y (2009) İlköğretim 6,7 ve 8. sınıf fen ve teknoloji sorularının ölçme araçlarına ve Bloom’un bilişsel alan taksonomisine göre analizi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 6(2): 150-165.
- Gürbüz Ş ve Şahin F (2016) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Seçkin Yayıncılık, Ankara).
- Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC (1995) *Multivariate Data Analysis* (Macmillan, New York).

- Hair JF, Anderson RE, Tatham RL Black WC (1998) *Multivariate Data Analysis*. (Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ).
- Hair JF, Black WC, Babin B, Anderson RE (2010) *Multivariate Data Analysis* (Prentice-Hall, 7th Edition, Upper Saddle River, NJ).
- Hair JF, Ringle CM, Sarstedt M (2011) PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice* 19(2): 139–152.
- Hair JF, Hult GTM, Ringle C, Sarstedt M (2013) *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Sage publications, Thousand Oaks, CA).
- Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE (2014) *Multivariate Data Analysis* (Pearson, 7th Edition, London).
- Hair JF, Hult GTM, Ringle C, Sarstedt M (2017) *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (Sage publications, 2nd Edition, Thousand Oaks, CA).
- Hair JF, Matthews LM, Matthews RL, Sarstedt M (2017) PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal Multivariate Data Analysis* 1(2): 107-123.
- Haldız K (2018) Kişisel Gelişim Yönelimi ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Kişisel Gelişim Eğitimleri Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Haldun İbn-i (2016) *Mukaddime*, düz. Süleyman Uludağ. (Dergâh Yayınları, İstanbul).
- Halkier B (2021) Hybridity and change in cooking skills in everyday life: Conceptual contributions from a study of cooking with meal-box schemes. *Appetite* 165: 1-7.
- Hall ET (1959) *The Silent Language* (Anchor Books, New York).
- Hall ET (1983) *The Dance of Life* (Anchor Press, Garden City).
- Hall ET, Hall MR (1990) *Understanding Cultural Differences* (Intercultural Press, Yarmouth, ME).
- Hamamcı Z, Bacanlı F, Doğan H (2013) The investigation of factors influencing on students' career and educational decisions of students. *Electronic Journal of Social Studies* 12(44): 284–299.

- Hamtiaux A, Houssemand C, Vrignaud P (2013) Individual And Career Adaptability: Comparing Models And Measures. *Journal Of Vocational Behavior* 83(2): 130-141.
- Harkison T, Poulston J, Ginny KJ (2011) Hospitality graduates and managers: the big divide. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 23(3): 377-392.
- Hartmann C, Dohle S, Siegrist M (2013) Importance of cooking skills for balanced food choices. *Appetite* 65: 125–131.
- Hecht TD, Allen NJ (2005) Exploring links between polychronicity and well-being from the perspective of person–job fit: Does it matter if you prefer to do only one thing at a time? *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 98: 155–178.
- Hegarty JA (2009) How Might Gastronomy Be a Suitable Discipline for Testing the Validity of Different Modern and Postmodern Claims About What May be Called Avant-Garde?. *Journal of Culinary Science & Technology* 7: 1-18.
- Henseler J, Ringle CM, Sinkovics RR (2009) The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advances in International Marketing* 20: 277-319.
- Henseler J, Ringle CM, Sarstedt M (2015) A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science* 43(1): 115–135.
- Henseler J, Hubona G, Ray PA (2016) Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems* 116(1): 2–20.
- Hergüner G, Arslan S, Dündar H (2002) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Okul Deneyimi Dersini Algılama Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 1(11): 44-58.
- Hertzman J, Ackerman R (2010) Evaluating quality in associate degree culinary arts programs. *Quality Assurance in Education* 18(3): 209-226.
- Hertzman JL, Maas J (2012) The Value of Culinary Education: Evaluating Educational Costs, Job Placement Outcomes, and Satisfaction With Value of Associate Degree Culinary and Baking Arts Program Graduates. *Journal of Culinary Science & Technology* 10(1): 53-74.

- Hirschi A (2009) Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior* 74(2): 145-155.
- Hodgetts HM, Jones DM (2006) Contextual cues aid recovery from interruption: The role of associative activation. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition* 32: 1120–1132.
- Hofstede G (1980) *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values* (Sage Publications).
- Hou Z, Leung SA, Li X, Li X, Xu H (2012) Career Adapt-Abilities Scale—China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior* 80(3): 686-691.
- Hughes MH (2003) Culinary professional training: measurement of nutrition knowledge among culinary students enrolled in a southeastern culinary arts institute. Doctorial Thesis, University of Alabama.
- Hwang Y, Kim H, Jeong SH (2014) Why do media users multitask?: Motives for general, medium-specific, and content-specific types of multitasking. *Computers in Human Behavior* 36: 542–548.
- Işık İ (2007) *Öz-Yeterlilik İnançları ve Sosyal Bilişsel Teori'nin Örgütsel Uygulamaları* (Beta Yayınları, İstanbul).
- İmren M (2019) Çoklu medya görevini yordayan değişkenler üzerine bir gözden geçirme. *Nesne* 7(14): 136- 147.
- Jabs J, Devine CM (2006) Time scarcity and food choices: an overview. *Appetite* 47 (2): 196-204.
- Jang J, George RT (2012) Understanding The Influence of Polychronicity on Job Satisfaction and Turnover Intention: A Study Of Non-Supervisory Hotel Employees. *International Journal of Hospitality Management* 31: 588– 595.
- Jansen KJ, Kristof-Brown AL (2005) Marching to the beat of a different drummer: Examining the impact of pacing congruence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97: 93–105.
- Jez V (2011) *Searching For The Meaning Of Multitasking* (In NOKOBIT, University of Tromsø, Tromsø).
- Jiang Y, Kim Y (2015) Developing multi-dimensional green value: Extending Social Exchange Theory to explore customers' purchase intention in green hotels–

- evidence from Korea. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27(2): 308-334.
- Jomori M, Quinaud RT, Condrasky M, Caraher M (2022). Brazilian Cooking Skills Questionnaire evaluation of using/cooking and consumption of fruits and vegetables. *Nutrition* 95: 1-12.
- Jomori M, Vasconcelos F, Bernardo GL, Uggioni, PL, Proença, RP (2018) The concept of cooking skills: A review with contributions to the scientific debate. *Revista de Nutrição* 31(1): 119-135.
- Joreskog KG, Wold H (1982) *The ML and PLS Techniques for Modeling with Latent Variables: Historical and Comparative Aspects* (Elsevier, Amsterdam).
- Junco R, Cotten SR (2011) Perceived Academic Effects Of Instant Messaging Use. *Computers & Education* 56(2): 370–378.
- Kablan Z (2013) *Hedef Belirleme: Bilişsel, Duyuşsal ve Devinişsel Alanlar* (Anı Yayıncılık).
- Kahneman D (1973) *Attention and Effort* (Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey).
- Kalenderoğlu ME (2017) Aşçılık Eğitimi Alan Öğrencilerin Demografik Özellikleri ile Kişilik Tutumları Arasındaki İlişki. *Journal of Strategic Research in Social Science* 3(4): 271-280.
- Kanten S (2012) Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Journal Of Süleyman Demirel University Institute Of Social Sciences* 2(16): 191-205.
- Kantrowitz TM, Grelle DM, Beaty JC, Wolf MB (2012) Time is money: Polychronicity as a predictor of performance across job levels. *Human Performance* 25: 114–137.
- Karacan-Özdemir N (2019) Associations between career adaptability and career decision-making difficulties among Turkish high school students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 19:475–495.
- Karacan-Özdemir N, Yerin Güneri O (2017) The factors contribute to career adaptability of high school students. *Eurasian Journal of Educational Research* 67: 183–198.

- Karakuş Y, Onat G, Ardiç Yetiş Ş (2018) Yöneticilerin, Aşçıların Yetkinliklerine Yönelik Beklentilerinin Değerlendirilmesi: Nevşehir Konaklama İşletmeleri Örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 6(4): 299-321.
- Karasar N (2012) *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Nobel Yayınları, Ankara).
- Karatepe OM, Aboramadan M, Dahleer KA (2020) Does climate for creativity mediate the impact of servant leadership on management innovation and innovative behavior in the hotel industry?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 32: 2497–2517.
- Karatepe OM, Karadas G, Azar AK, Naderiadib N (2013) Does work engagement mediate the effect of polychronicity on performance outcomes? A study in the hospitality industry in Northern Cyprus. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism* 12: 52 – 70.
- Kavi E, Kaya A (2018) İstanbul’da öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi* 3(1): 104-116.
- Kelly KR, Lee WC (2002) Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior* 61(2): 302–326.
- Kırdök O, Bölükbaşı A (2018) The role of senior university students’ career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies* 6(5): 47–54.
- Kirchberg DM, Roe RA, Eerde WV (2015) Polychronicity and multitasking: a diary study at work. *Human Performance* 28(2): 112– 136.
- Klehe UC, Zikic J, Van Vianen AEM, De Pater IE (2011) Career Adaptability, Turnover And Loyalty During Organizational Downsizing. *Journal Of Vocational Behavior* 79(1): 217-229.
- Koen J, Klehe UC, Van Vianen AEM (2012) Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior* 81: 395-408.
- Kong H, Cheung C, Song H (2012) Determinants And Outcome Of Career Competencies: Perspectives Of Hotel Managers In China. *International Journal Of Hospitality Management* 31(3): 712-719.

- Konstam V, Celen-Demirtas S, Tomek S, Sweeney K (2015) Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development* 42: 463–477.
- Korabik K, Van Rhijn T, Ayman R, Lero DS, Hammer LB (2017) Gender, polychronicity, and the work–family interface: Is a preference for multitasking beneficial?. *Community, Work & Family* 20(3): 307–326.
- Korkut Owen F, Niles SG (2016) *Yeni Yaklaşım ve Modeller* (Pegem Akademi, Ankara).
- Kowalkowska J, Póinhos R, Rodrigues S (2017) Cooking skills and socio-demographics among Portuguese university students. *British Food Journal* 120(3): 563-577.
- Koyuncuoğlu K (2015) Spor eğitimi modeli ile işlenen jimnastik derslerinin öğrencilerin bilişsel, duyuşsal ve psikomotor erişimi düzeylerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kozak MA, Yetgin D (2013) Profesyonel Turist Rehberlerinin (PTR) Yetkinliklerinin Mesleki Yeterlilikler Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *14. Ulusal Turizm Kongresi* Aralık 5-8: 408-428.
- König CJ, Bühner M, Mürling G (2005) Working memory, fluid intelligence, and attention are predictors of multitasking performance, but polychronicity and extraversion are not. *Human Performance* 18: 243–266.
- König CJ, Waller MJ (2010) Time for reflection: A critical examination of polychronicity. *Human Performance* 23(2): 173–190.
- Kraushar JM, Novak DC (2010) Examining the affects of student multitasking with laptops during the lecture. *Journal of Information Systems Education* 21(2): 241-251.
- Kurnaz A, Kurnaz HA, Kılıç B (2014) Ön lisans Düzeyinde Eğitim Alan Açıcılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 32: 41-61.
- Kuzgun Y (2017) *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı* (Nobel Yayınları, 5. Baskı, Ankara).
- Küçükahmet L (2009) *Program geliştirme ve öğretim* (Pegem Yayınevi, Ankara).
- Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü (2012) *Yiyecek Üretimi* (Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları, Ankara).

- Lavelle F, McGowan L, Spence M, Caraher M, Raats MM, Hollywood L, McDowell D, McCloat A, Mooney E, Dean M (2016) Barriers and facilitators to cooking from ‘scratch’ using basic or raw ingredients: A qualitative interview study. *Appetite* 107: 383–391.
- Lavelle F, McGowan L, Hollywood L, Surgenor D, McCloat A, Mooney E, Dean M (2017) The Development and Validation of Measures to Assess Cooking Skills and Food Skills. *International Journal of Behavioral Nutrition* 14:118.
- Lee FJ, Taatgen NA (2002) Multi-Tasking as Skill Acquisition. *Proceedings of The Twenty-Fourth Annual Conference of The Cognitive Science Society* (Erlbaum, Mahwah, NJ).
- Lent RW, Brown SD (2013) Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology* 60: 557–568.
- Lu T, Adler H (2009) Career goals and expectations of hospitality and tourism students in China. *Journal of Teaching in Travel & Tourism* 9 (2): 63-80.
- Madjar N, Oldham GR (2006) Task rotation and polychronicity: Effects on individuals creativity. *Human Performance* 19: 117–131.
- Maggiore C, Johnston CS, Krings F, Massoudi K, Rossier J (2013) The Role Of Career Adaptability And Work Conditions On General And Professional Well-Being. *Journal Of Vocational Behavior* 83(3): 437-449.
- Maschke P, Goeters KM (1999) Job analysis of ab-initio flight students in comparison with active line pilots. DLR Forschungsbericht. Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt, Hamburg, Germany.
- McGowan L, Pot G.K, Stephen AM, Lavelle F, Spence M, Raats M, Hollywood L, McDowell D, McCloat A, Mooney E, Caraher M, Dean M (2016) The influence of socio-demographic, psychological and knowledge-related variables alongside perceived cooking and food skills abilities in the prediction of diet quality in adults: a nationally representative cross-sectional study. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 13(1): 1-13.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (2017) *Ulusal Meslek Standardı Aşçı Seviye 4 Referans Kodu /13UY0182-4* (Ankara).

- Miller GA (1956) The magical number seven, plus or minus two: Some limits on our capacity for processing information. *Psychological review* 63(2): 81-97.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2007) *Yiyecek İçecek Hizmetleri – Aşçı* (MEB Yayınları, Ankara).
- Morkoç DK, Doğan M (2014) Meslek Yüksekokulu Mezunu Çalışanların Mesleki Eğitime Yönelik Görüşleri: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges* 4(4): 112-121.
- Myhrvold N, Young C, Bilet M (2011) *Modernist Cuisine: The Art and Science of Cooking* (The Cooking Lab., Bellevue).
- Navon D, Gopher D (1979) On the economy of the human-processing system. *Psychological Review* 86: 214–255.
- Neureiter M, Traut-Mattausch E (2017) Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior* 98: 56–69.
- Oğan Y (2022) Üniversite Öğrencilerinin İş Hayatına Hazır Bulunma Düzeyi: Aşçılık Programı Üzerine Bir Araştırma. *AHBVÜ Turizm Fakültesi Dergisi* 25 (1): 1-18.
- 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.
- Olçay A (2008) Türk Turizminde Eğitimin Önemi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7(2): 318-390.
- Öney H (2016) Gastronomi Eğitimi Üzerine Bir Değerlendirme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 35: 193-203.
- Özdemir S, Mankan E (2022) Aşçılık Öğrencilerinin Pişirme ve Yiyecek Hazırlama Becerileri. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness* 5(2): 154- 168.
- Özdoğan K (2019) Hafif düzeyde zihinsel yetersizliği olan orta öğretim öğrencilerinin yiyecek hazırlama ve pişirme becerileri üzerine deneysel bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öztemel K, Akyol EY (2021) From Adaptive Readiness to Adaptation Results: Implementation of Student Career Construction Inventory and Testing the

- Career Construction Model of Adaptation. *Journal of Career Assessment* 29(1): 54–75.
- Öztürk Y, Görkem O (2011) Mutfak Dalı Öğrencilerinin Mesleki Yeterliklerinin Değerlendirilmesi: Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3(2): 69- 89.
- Pashler H (1994) Dual-task interference in simple tasks: Data and theory. *Psychological Bulletin* 116(2): 220–244.
- Pashler H (2000) *Task switching and multitask performance* (MIT Press, Cambridge, MA).
- Payne-Placio J, Theis M (2011) *Foodservice Management: Principles and Practices* (Prentice Hall, New Jersey).
- Pelit E, Güçer E (2006) Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* (1): 139-164.
- Peterson L, Peterson MJ (1959) Short-term retention of individual verbal items. *Journal of experimental psychology* 58(3): 193-198.
- Persing DL (1999) Managing in polychronic times: Exploring individual creativity and performance in intellectually intensive venues. *Journal of Managerial Psychology* 14: 358–373.
- Poposki EM, Oswald FL (2010) The multitasking preference inventory: Toward an improved measure of individual differences in polychronicity. *Human Performance* 23(3): 247–264.
- Pouyaud J, Vignoli E, Dosnon O, Lallemand N (2012) Career adapt-abilities scale France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behaviour* 80: 692–697.
- Püsküllüoğlu A (2008) Türkçe Sözlük (Can Yayınları, İstanbul).
- Robinson RNS, Barron PE (2007) Developing a framework for understanding the impact of deskilling and standardisation on the turnover and attrition of chefs. *Hospitality Management* 26: 913-926.
- Rocha M, Guimaraes MI (2012) Adaptation and psychometric properties of the student career construction inventory for a portuguese sample: Formative and reflective constructs. *Psychological Reports* 111(3): 845–869.

- Rodgers S (2009) The state of technological sophistication and the need for new specialised tertiary degrees in food services. *International Journal of Hospitality Management* 28(1): 71–77.
- Rosen LD, Lim AF, Carrier LM, Cheever NA (2008) An empirical examination of the educational impact of text message-induced task switching in the classroom: educational implications and strategies to enhance learning. *Psicología Educativa* 17(2): 163-177.
- Rubinstein JS, Meyer DE, Evans JE (2001) Executive Control of Cognitive Processes in Task Switching. *Journal of Experimental Psychology Human Perception and Performance* 27(4): 763-797.
- Ruderman MN, Patricia JO, Panzer K, King SN (2002) Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of management Journal* 45: 369–86.
- Ryba TV, Zhang CQ, Huang Z, Aunola K (2017) Career Adapt-Abilities Scale – Dual Career Form (CAAS-DC): psychometric properties and initial validation in high-school student-athletes. *Health Psychology and Behavioral Medicine* 5(1): 85-100.
- Safefood (2014). *Food Skills: Definitions, Influences And Relationship With Health*. <http://www.safefood.eu> (15 Eylül 2021).
- Salvucci DD, Taatgen NA, Borst JP (2009) Toward a unified theory of the multitasking continuum: From concurrent performance to task switching, interruption, and resumption. *In Proceedings of the SIGCHI conference on human factors in computing systems*. ACM.
- Sana F, Weston T, Cepeda NJ (2013) Laptop multitasking hinders classroom learning for both users and nearby peers. *Computers & Education* 62: 24-31.
- Sanderson KR, Bruk-Lee V, Viswesvaran C, Gutierrez S, Kantrowitz T (2013) Multitasking: Do preference and ability interact to predict performance at work? *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 86: 556–563.
- Santich B (2004) The Study of Gastronomy And Its Relevance To Hospitality Education and Training. *Hospitality Management* 23: 15-24.
- Santilli S, Marcionetti J, Rochat S, Rossier J, Nota L (2017) Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of career development* 44(1): 1-15.

- Sarı F (2007) Türkiye' deki turizm eğitiminin turizm sektöründeki istihdama etkisi ve Anadolu otelcilik ve turizm meslek liseleri üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sarsıkoğlu AF, Bacanlı F (2019) Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 7(13): 95-113.
- Sarstedt M, Mooi EA (2014) *A concise guide to market research: The process, data, and methods using IBM SPSS statistics* (Heidelberg, Springer).
- Sarstedt M, Ringle CM, Hair JF (2017) *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (Springer International Publishing).
- Sartık H, Koca Ballı Aİ (2020) Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 4(1): 68-86.
- Savickas ML (1997) Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly* 45: 247–259.
- Savickas ML (2002) *Career construction: A developmental theory of vocational behavior* (Jossey-Bass, San Francisco, CA).
- Savickas ML (2005) *The theory and practice of career construction* (Hoboken, NJ: Wiley).
- Savickas ML (2009) Career studies as self-making and life designing. *Career Research & Development* 24: 15–17.
- Savickas ML (2011) Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling* 48(4): 179–181.
- Savickas ML (2012) Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development* 90: 13–19.
- Savickas ML (2013) *Career construction theory and practice* (Hoboken, NJ: Wiley).
- Savickas ML, Porfeli E (2012) Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior* 80: 748–753
- Schmitt N, DeShon R, Clause CS, Chan D, Delbridge K (1996) Development of managerial ability examination. Final report to AT&T. East Lansing, MI: Michigan State University.
- Sezgin OM (2001) *Genel Turizm ve Turizm Mevzuatı* (Detay Yayıncılık, Ankara).

- Shani A, Belhassen Y, Soskolne D (2013) Teaching professional ethics in culinary studies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 25(3): 447-464.
- Shmueli G, Sarstedt M, Hair JF, Cheah J, Ting H, Vaithilingam S, Ringle CM (2019) Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing* 53(11): 2322-2347.
- Siyez MD, Mutlu Çaykuş T (2020) *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi* (Pegem Akademi Yayıncılık, 1. Baskı).
- Siyez DM, Yusupu R (2015) Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources* 17(1): 75-88.
- Skorikov V (2007) Continuity İn Adolescent Career Preparation And İts Effects On Adjustment. *Journal Of Vocational Behavior* 70(1): 8-24.
- Slocombe TE, Bluedorn AC (1999) Organizational behavior implications of the congruence between preferred polychronicity and experienced work-unit polychronicity. *Journal of Organizational Behavior* 20: 75–99.
- Soresi S, Nota L, Ferrari L (2012) Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior* 80(3): 705–711.
- Sormaz Ü, Arman A, Erdem Ö (2020) Uygulamalı Mutfak Eğitimi Organizasyonlarının Öğrencilerin Mutfak Bilgi ve Beceri Düzeyine Etkisi: Ulusal Aşçılık Kampı Örneği. *Turizm Akademik Dergisi* 1: 209-223.
- Spears MC (2000) *Foodservice Organizations: A Managerial and Systems Approach* (Prentice Hall, New Jersey).
- Spink A, Cole C, Waller M (2008) Multitasking Behavior. *Annual Review Of Information Science And Technology* 42 (1): 93-118.
- Suh E, West J, Shin J (2012) Important Competency Requirements for Managers in the Hospitality Industry. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education* 11: 101–112.
- Super DE (1955) The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record* 57: 151-163.
- Super DE (1957) *The psychology of careers* (Harper & Row, New York).

- urgenor D, Hollywood L, Furey S, Lavelle F, McGowan L, Spence M, Raats M, McCloat A, Mooney E, Caraher M, Dean, M (2017) The impact of video technology on learning: a cooking skills experiment. *Appetite* 114: 306-312.
- Surgenor D, McLaughlin C, McMahan-Beattie U, Burns A (2021) The use of video to maximise cooking skills. *British Food Journal* 123(12): 3918-3937.
- Szameitat AJ, Hayati M (2019) Gender Differences in Polychronicity. *Frontiers in Psychology* 10: 597.
- Şahin T, Arman A (2014) Önlisans seviyesinde aşçılık eğitimini tercih etme nedenlerinin değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi* 41: 1-12.
- Şengün S (2017) *Gastronomi Bilimi içinde Eğitimde Gastronomi* (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Şimşek ŞM, Çelik A, Akatay A (2007) *Kariyer Yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları* (Gazi Kitabevi, 2. Baskı, Ankara).
- Tabachnick BG, Fidell LS (2007) *Using Multivariate Statistics* (Allyn & Bacon/Pearson Education, Boston, MA, USA).
- Taş MA, Alparıslan A (2020) Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 18: 417-440.
- Taşkın M (2006) Ortaöğretim Turizm Eğitiminde Staj ve İzmir İli Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Taşlıyan M, Arı NÜ, Düzman B (2011) İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 3(2): 231-241.
- Telford CW (1931) The refractory phase of voluntary and associative responses. *Journal of Experimental Psychology* 14(1): 1-36.
- Ternier S (2010) Understanding and Measuring Cooking Skills and Knowledge As Factors Influencing Convince Food Purchases and Consumption. *Studies by Undergraduate Researchers at Guelph* 3(2): 69-76.
- Tolentino LR, Garcia PRJM, Lu VN, Restubo SLD, Bordia P, Plewa C (2014) Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior* 84: 39-48.

- Tonus ZH, Paşaoğlu Baş D (2020) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir).
- Traynor M, Moreo A, Cain L, Burke R, Ryan CB (2021) Exploring Attitudes and Reactions to Unfamiliar Food Pairings: An Examination of the Underlying Motivations and the Impact of Culinary Education. *Journal of Culinary Science & Technology* 19(2): 115-137.
- Tuna M (2007) Personel devir analizi: Ankara’da yer alan yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi* 18 (1): 45–52.
- Türkan C (2012) Aşçılık (Sistem Ofset, Ankara).
- Türk Dil Kurumu (2021) www.tdk.gov.tr (16 Eylül 2021).
- Twaissi NM, Alhawtmeh OM, Al-Laymoun OH (2022) Polychronicity, job performance, and work engagement: The mediating role of supervisor’s organizational embodiment and moderation of psychological ownership. *Cogent Business & Management* 9(1): 2143012.
- Uçgun D (2019) Yetişkinler için yiyecek hazırlama ve pişirme becerileri ölçeğinin geliştirilmesi ve incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ünlüönen K, Boylu Y (2005) Türkiye’de Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 3(12): 11-32.
- Ünlüönen K, Temizkan R, Gharamaleki MRE (2010) Turizm işletmeciliği öğretmenlik programlarının öğrenci beklentileri ve algılamaları açısından karşılaştırılması (1998-1999, 2003-2004 ve 2008-2009 öğretim yılları). *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* 2: 144- 159.
- Ünsal P (2014) *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı* (Nobel Yayınları, Ankara).
- Van der Horst AC, Klehe UC, Van Leeuwen L (2012) Doing it all at once: Multitasking as a predictor of call center agents’ performance and performance-based dismissal. *International Journal of Selection and Assessment* 20: 434–441.
- Voydanoff P (2005) Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology* 10(4): 491–503.

- Wang YF(2013) Constructing career competency model of hospitality industry employees for career success. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 25 (7): 994- 1016.
- Wang YF (2016) Improving Culinary Education by Examining the Green Culinary Behaviors of Hospitality College Students. *Journal of Hospitality & Tourism Education* 28(1): 1-9.
- Wang Y, Tien HS, Wu C (2018) The Relation Of Career Adaptability To Work–Family Experience And Personal Growth Initiative Among Taiwanese Working Parents. *Journal of Employment Counseling* 55 (1): 27-40.
- Wallis C (2010) *The impacts of media multitasking on children's learning and development: Report from a research seminar* (The Joan Ganz Cooney Center at Sesame Workshop, New York).
- Weintraub J, Pattusamy M, Dust SB (2019) Mindful multitasking: Disentangling the effect of polychronicity on work–home conflict and life satisfaction. *The Journal of Social Psychology* 159(4): 497-502.
- Welford AT (1952) The “Psychological refractory period” and the timing of high-speed performance: A review and a theory. *British Journal of Psychology* 43(1): 2–19.
- Wickens CD (2002) Multiple resources and performance prediction. *Theoretical Issues in Ergonomics Science* 3(2): 159.
- Wild PJ, Johnson P, Johnson H (2004) *Towards A Composite Model For Multitasking* (ACM Press, New York).
- Wilkinson T (2011) *The Law and Using Your Mobile Phone While Driving* (United Kingdom).
- Wolfson JA, Bostic S, Lahne J, Morgan C, Henley SC, Harvey J, Trubek A (2017) A comprehensive approach to understanding cooking behavior: Implications for research and practice. *British Food Journal* 119(5): 1147-1158.
- Xu S, Kee K, Mao C (2021) Multitasking and Work-Life Balance: Explicating Multitasking When Working from Home. *Journal of Broadcasting & Electronic Media* 65(3): 397-425.
- Yalın Hİ (2003) *Öğretim Teknolojileri ve Meteryal Geliştirme* (Nobel Yayın Dağıtım, Ankara).

- Yeşilyaprak B (2016) *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş* (Pegem Akademi, Ankara).
- Yeşiltaş M, Akdağ G, Çeken H, Gürlek M (2014) Kariyer Uyum Yetenekleri Turizm Sektörüne Bağlılığı Etkiler Mi? Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Uygulama. *15. Ulusal Turizm Kongresi*. Ankara, 13-16 Kasım.
- Yıldız M, Aslan Z (2019) Yiyecek - içecek alanında eğitim alan öğrencilerin mesleklerine bakış açıları. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 7(2): 1124-1141.
- Yılmaz H, Çemrek F (2019) Aşçılık Programı ile Gastronomi Bölümünde Okuyan Kadın Öğrencilerin Aşçılık Mesleğine Yönelik Tutumları: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği. *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel* 2(2): 141-156.
- Yılmaz M, Kınaş Y (2020) Investigation of the Quality of Service of an Electrical Distribution Company with Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Eskişehir Osmangazi University İİBF Journal* 15(2): 437-456.
- Yousefi Z, Abedi M, Baghban I, Eatemadi O, Abedi A (2011) Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology* 14(1): 263-271.
- Yücel İ, Polat M (2015) Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - Turkey Form Psychometric Properties and Construct Validity. *International Journal of Economics, Commerce and Management* 3(5): 67-74.
- Yükseköğretim Meslek Atlası (2022) *Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü (fakülte) ile Aşçılık programı (meslek yüksekokulu) kontenjan yerleşme ve kayıt istatistikleri*. <https://yokatlas.yok.gov.tr> (17 Ekim 2021).
- Yükseköğretim Program Atlası (2022) *Aşçılık programı ve Gastronomi bölümü bulunan tüm üniversiteler*. <https://yokatlas.yok.gov.tr> (17 Ekim 2022).
- Zhang W, Zhang L (2012) Explicating multitasking with computers: Gratifications and situations. *Computers in Human Behavior* 28(5): 1883–1891.
- Zopiatis A, Constanti P (2007) And Never The Twain Shall Meet' Investigating the Industry-Education Relationship in Cyprus. *Hospitality Education and Training* 49(5): 391-407.

Zopiatis A (2010) Is it art or science? Chef's competencies for success. *International Journal of Hospitality Management* 29: 459–467.

Zopiatis A, Theodosiou P, Constanti P (2014) Quality and Satisfaction With Culinary Education: Evidence From Cyprus. *Journal of Hospitality & Tourism Education* 26(2): 87-98.



EKLER

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı; ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan öğrencilerin çoklu görev ve kariyer uyum yeteneklerinin pişirme yetkinliği üzerindeki etkisini araştırmaktır. Anket formunda öncelikle demografik özelliklere dair seçenekleri işaretlemeniz gerekmektedir. Ölçekteki maddelerin doğru ve yanlış seçenekleri olmadığı için maddeleri dikkatle okuyarak size en yakın seçeneği işaretlemeniz araştırmanın bulgularının geçerliliği açısından önemlidir. En solda bulunan 1 seçeneği maddenin size kesinlikle uygun olmadığı, en sağda bulunan 5 seçeneği ise maddenin size kesinlikle uygun olduğu anlamına gelmektedir. 38 maddeden oluşan ölçeği doldurmak yaklaşık 10 dakika sürmektedir. Ankete katılımınız tamamen isteğe bağlıdır ve tüm yanıtlarınız gizli tutulacaktır. Bilime yaptığınız katkılardan dolayı içtenlikle teşekkür ederiz.

Kenan PALA – Doç. Dr. İbrahim İLHAN

Neveşehir Hacı Bektaş Veli Üni. Sos. Bil. Enst. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalı

(İletişim: kenanpala55@gmail.com)

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1- Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

2- Yaşınız

18 yaş ve altı () 19-20 () 21-22 () 23 ve üzeri ()

3- Öğrenim Gördüğünüz Derece

Ön Lisans () Lisans ()

4- Mezun Olduğunuz Lise Türü

Turizm ve Otelcilik Lisesi () Kız Meslek Lisesi () Diğer Liseler ()

		Kesinlikle Katılmıyorum	←	1-2-3-4-5	→	Kesinlikle Katılıyorum			
PIŞIRMA YETKİNLİĞİ	1. Yemek pişirme becerilerimi yeterli buluyorum	1	2	3	4	5			
	2. Tarif olmadan sıcak yemek hazırlayabiliyorum	1	2	3	4	5			
	3. Fırın yemeklerini hazırlayabiliyorum	1	2	3	4	5			
	4. Çorba pişirebiliyorum	1	2	3	4	5			
	5. Sos hazırlayabiliyorum	1	2	3	4	5			
	6. Tatlı çeşitlerini hazırlayabiliyorum	1	2	3	4	5			
	7. Ekmek pişirebiliyorum	1	2	3	4	5			
ÇOKLU GÖREV	8. Aynı anda birkaç işle uğraşmayı seviyorum.	1	2	3	4	5			
	9. İnsanların aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışması gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5			
	10. Kendi kendime çalıştığımda genellikle aynı zaman diliminde birkaç iş üzerine çalışırım.	1	2	3	4	5			
	11. Bir görevi diğerine başlamadan önce tamamlamanın en iyisi olduğuna inanmıyorum.	1	2	3	4	5			
	12. İnsanlara yerine getirmeleri için birkaç görev verilmesinin en iyisi olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5			

	13. Aynı anda birden fazla görev veya iş üzerinde çalışmaktan her daim hoşlanırım.	1	2	3	4	5
	14. Bütün bir işi tamamlamaktansa her gün birkaç işin parçalarını tamamlamayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
KARIYER UYUM YETENEKLERİ (KAYGI)	15. Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum	1	2	3	4	5
	16. Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım	1	2	3	4	5
	17. Geleceğim için hazırlık yapıyorum	1	2	3	4	5
	18. Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım	1	2	3	4	5
	19. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum	1	2	3	4	5
	20. Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum	1	2	3	4	5
KARIYER UYUM YETENEKLERİ (KONTROL)	21. Geleceğim hakkında iyimserim	1	2	3	4	5
	22. Kararlarımı kendim veririm	1	2	3	4	5
	23. Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir	1	2	3	4	5
	24. İnanmış olduğum değerleri savunurum	1	2	3	4	5
	25. Kendime güvenirim	1	2	3	4	5
	26. Kendim için doğru olan şeyi yaparım	1	2	3	4	5
KARIYER UYUM YETENEKLERİ (MERAK)	27. Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler vb.) araştırıyorum	1	2	3	4	5
	28. Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, eğitim vb.) araştırıyorum	1	2	3	4	5
	29. Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum	1	2	3	4	5
	30. Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum	1	2	3	4	5
	31. Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum	1	2	3	4	5
	32. Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum	1	2	3	4	5
KARIYER UYUM YETENEKLERİ (GÜVEN)	33. Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm	1	2	3	4	5
	34. En iyisini yapmak için dikkat ederim	1	2	3	4	5
	35. Yeni beceriler öğrenebilirim	1	2	3	4	5
	36. Yeteneklerimi geliştirebilirim	1	2	3	4	5
	37. Engellerin üstesinden gelebilirim	1	2	3	4	5
	38. Problemlerimi çözebilirim	1	2	3	4	5