

Çoklu Görev ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Pişirme Yetkinlikleri Üzerindeki Etkisi: Aşçılık Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma (The Effect of Multitasking and Career Adaptability on Cooking Skills: A Study on Culinary Students)**

* Kenan PALA^a , İbrahim İLHAN^b 

^a Amasya University, Vocational School of Social Sciences, Department of Hotel, Restaurant and Catering Services, Amasya/Türkiye

^b Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Faculty of Tourism, Department of Gastronomy and Culinary Arts, Nevşehir/Türkiye

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 08.05.2023

Kabul Tarihi: 15.06.2023

Anahtar Kelimeler

Çoklu görev

Kariyer uyum yetenekleri

Pişirme yetkinlikleri

Aşçılık eğitimi

Öz

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. Bu doğrultuda ilgili literatürde daha önce yapılmış olan çalışmalarda güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçekler 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. 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.

Keywords

Multitasking,

Career adapt-abilities

Cooking skills

Culinary educatio

Abstract

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 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 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.

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

,* Sorumlu Yazar

E-posta: kenanpala55@gmail.com (K. Pala)

DOI: 10.21325/jotags.2023.1253

**Bu çalışma, 2023 yılında Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalında Tamamlanan Doktora Tezinden üretilmiştir.

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 & Arman, 2014). Yiyecek-içecek sektöründe çalışanların kişisel özellikleri bu konuda sektörün gerekliliklerine uygun olmalıdır (Jang & 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 noktada rekabet avantajı sağladığı önceki çalışmalarda ortaya konmuştur (Slocombe & Bluedorn, 1999; Madjar & Oldham, 2006; Conte & Gintoft, 2009; Kirchberg vd., 2015; Daskin, 2015; Hirschi, 2009; Savickas & Porfeli, 2012; Coetzee & Harry, 2014).

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 & 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 & Porfeli, 2012).

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).

Aşçılık ve gastronomi eğitimi alan öğrenciler üzerine kariyer odaklı yapılan çalışmalar incelendiğinde; mesleki beklenti (Oğan, 2022), mesleki tutum (Kurnaz vd., 2014; Çemrek & Yılmaz, 2019), mesleğe yönelik tutumun kariyer

niyetine etkisi (Çakıcı & Çiçek, 2022) gibi konuların ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda; mevcut çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. 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 açılış 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.

Kavramsal Çerçeve

Çoklu Görev

Aynı anda iki veya daha fazla görevi yerine getirme eylemi, çoklu görev olarak bilinmektedir. Görevler paralel olarak veya aralarında hızlı geçişler yapılarak gerçekleştirilebilir (Spink vd., 2008). Wilkinson'a (2011) göre, çoklu görev, belirli bir süre içinde birkaç görevi aynı anda tamamlama kapasitesidir. Çoklu görev eylemi sırasında gerçekleştirilen görevler aynı anda yürütülmektedir (Jez, 2011). Çalışanların zaman yönetimine dair algılarını açıklayan "polikronisite" kavramı çoklu görev durumunun oluşmasında bireysel bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak kültürel bir değişken olarak incelenen 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 (Persing, 1999; Conte & Gintoft, 2005; Arndt vd., 2006; Davis vd., 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 kişiler ise polikron olarak adlandırılmaktadır (Bluedorn vd., 1999).

Kariyer Uyum Yetenekleri

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 & 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).

Kariyer yapılandırma teorisi kapsamında; kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyut ortaya konulmuştur (Savickas & Porfeli, 2012). 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 & 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 & Porfeli, 2012).

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 vd., 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. Bununla birlikte etin ısı uygulandığında rengine göre pişip pişmediğini belirleyebilme gibi kavramsal beceriler de pişirme yetkinliği kapsamında değerlendirilmektedir (Lavelle vd., 2017).

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 & 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 & 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.

Kariyer Uyum Yetenekleri ve Pişirme Yetkinliği

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 açılılık 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 & 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 & 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 & Mutlu Çaykuş, 2020). Kaygı, insanların geleceğe odaklanmalarına ve gelecekteki olası olaylarla başa çıkmalarına yardımcı olur (Savickas & 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 & 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 açılılık 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 & 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 & 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.

Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırma bulgularının genelleneceği unsurlar grubu evren olarak adlandırılmaktadır. İki farklı evren kategorisi vardır. Genel evren biri, erişilebilir araştırma (çalışma) evreni diğeridir. 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).

Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye genelinde ön lisans ve lisans düzeyinde aşçılık ve gastronomi eğitimi almakta olan öğrenciler oluşturmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında aşçılık ve gastronomi 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 tesadüfi örnekleme” yöntemi kullanılarak, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında aktif olarak yükseköğretim kurumlarında aşçılık eğitimi alan 482 ön lisans ve lisans öğrencisine ulaşılmıştır.

Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

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. 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. Anket formları çalışma evrenine çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Veriler, 1 Ekim-15 Kasım 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından bilimsel araştırma etiği açısından incelenmiş ve bilimsel araştırma etiği açısından yürütülmesinde herhangi bir sakınca olmadığına karar verilmiştir.

Verilerin Analizi

Veriler, SmartPLS 4.0 yazılımı kullanılarak Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellemesi (KEKK-YEM) tekniği ile analiz edilmiştir. 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 (Hair vd. 2017).

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). KEKK-YEM modeli toplamda altı boyut içerdiğinden, orta etki büyüklüğüne sahip 0,80'lik bir güç oluşturmak için minimum örneklem büyüklüğü sağlanmıştır (Hair vd., 2017).

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).

Bulgular

Demografik Bulgular

Katılımcıların cinsiyet, yaş, öğrenim gördüğü derece ve mezun oldukları lise türüne göre demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. 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.

Ölçüm (Dış) Model Değerlendirmesi

Ölçüm model testi için KEKK (YEM) Algoritması çalıştırıldı ve sırasıyla aşağıdaki sonuçlar çıkarılmış olup Tablo 2’de 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’de gösterildiği üzere bu kriter sağlanmıştır.

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’de 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’de 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 & 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 öğenin VIF’ının hesaplanması genellikle gereklidir. VIF değerleri için farklı eşikler vardır, örneğin 10’a kadar kabul

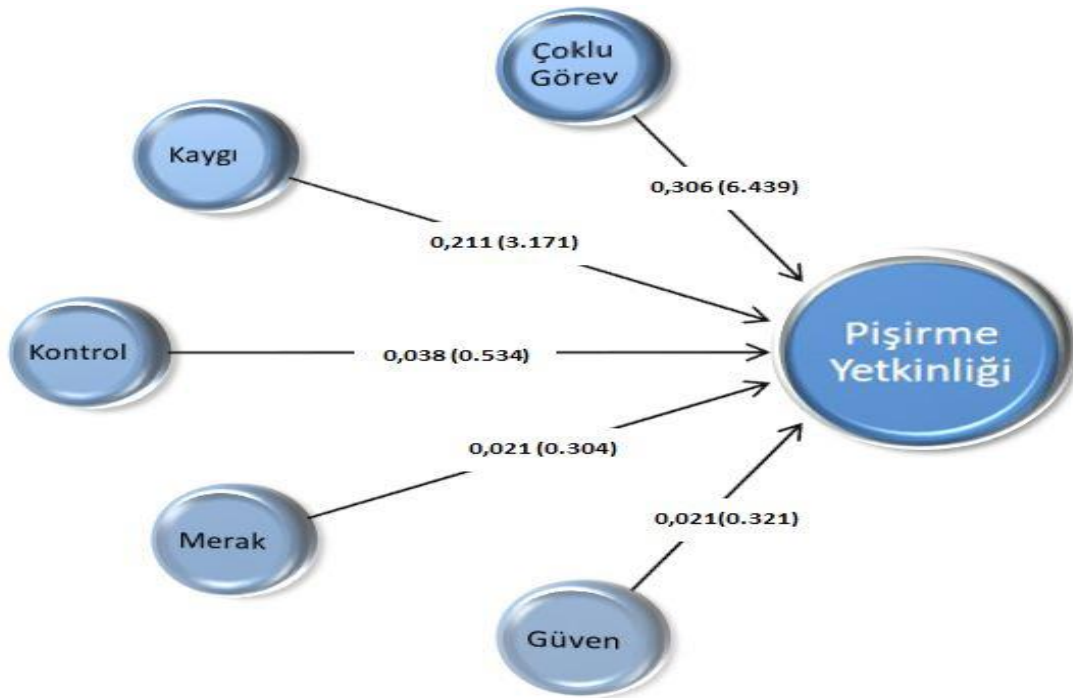
edilebilir fakat daha düşük değerler tercih edilir (örn. Hair vd., 1995; Sarstedt ve Mooi, 2014.). Tablo 2 sonuçları, ölçek maddelerinin 1.34 ile 5.11 arasında bir VIF oranına sahip olduğunu göstermektedir. Bu, sonuçların 1 ile 5 arasındaki değerlerin uygun olduğunu iddia eden Henseler vd. (2016) tarafından önerilen sonuçlarla uyumlu olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. 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 araştırıyorum"	0,828	36,32	2,399
MER4. "Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum"	0,823	34,15	2,707
MER5. "Zihnimdeki 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

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 yanı sıra yapısal model tahmini gücü (predictive power) için PLSpredict prosedürü uygulanmıştır (Hair vd., 2014). R^2 ve Q^2 değerleri test edilip Tablo 3'te 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. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Sonuçları

Bununla birlikte Tablo 3'te, 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 gizli 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 3. Yapısal Eşitlik Modellemesi Analiz Sonuçları

Hipotezler	Yol Katsayısı β	t-değeri	p-değeri	f^2	Doğrulanın Güven Aralıkları Sapması	Sonuç
Hipotez 1 H ₁ :Çoklu görev → PY	0.306	6.44*	0.000	0.10	[0.213, 0.397]	KABUL
Hipotez 2 H ₂ :Kaygı → PY	0.211	3.17*	0.002	0.03	[0.082, 0.340]	KABUL
Hipotez 3 H ₃ :Kontrol → PY	0.038	0.53	0.593	0.001	[-0.098, 0.177]	RET
Hipotez 4 H ₄ :Merak → PY	0.021	0.34	0.761	0.000	[-0.110, 0.159]	RET
Hipotez 5 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 3, 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 & Kim, 2015).

Hipotez 2(H2), kariyer uyum yeteneği olarak kaygı ile pişirme yetkinlikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Tablo 3, 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 & Kim, 2015).

Hipotez 3(H3), kariyer uyum yeteneği olarak kontrol ile pişirme yetkinlikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Tablo 3, 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 3, 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(H5), kariyer uyum yeteneği olarak güven ile pişirme yetkinlikleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Tablo 3, 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 Q2 değeri 0.200 ($Q^2 > 0$) olarak bulunmuştur. Araştırma modelinin tahmin gücüne sahip olabilmesi için Q2 değerinin sıfırdan büyük olması gerekmektedir. Elde edilen sıfırdan büyük Q² değerleri, bağımsız değişkenlerin söz konusu bağımlı değişkeni tahmin etme gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2017). Tablo 3 incelendiğinde Q2 değerinin 0,20 olduğu görülmektedir. Bulunan bu değer modelin tahmin gücüne

sahip olduğunu göstermektedir. Son olarak, modelin R2 değeri incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenlerin pişirme yetkinliklerini %22 düzeyinde açıkladığı görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

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 & 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 & Allen, 2005; Jansen & Kristof-Brown, 2005; Sanderson vd., 2013; Kirchberg vd., 2015). Bu noktadan hareketle doğası gereği aynı anda birden fazla işin yapılması gerektiği aşikâr olan endüstriyel mutfak ortamlarında çoklu görev özelliğine sahip bireylerin istihdam edilmesi gerektiği sonucuna ulaşılabilir. Dolayısıyla, çoklu görev özelliğinin aşçılık eğitimi alan öğrencilerin pişirme yetkinliklerine olumlu etki ettiğinin tespit edilmesiyle bu özelliğin sektörün beklentilerine uygun etkin bir aşçılık 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 & Jones, 2006; Buser & Peter, 2012; Adler & 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 yürüttüğü 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 tercihi olarak 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 & 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 & Guimaraes, 2012; Babarovic´ & Sverko, 2016; Kırdök & Bölükbaşı, 2018; Karacan-Özdemir, 2019; Öztemel & Akyol, 2021). Bununla birlikte önceki araştırmalarda, kariyer kaygısının, kariyer çabası ve liderlik etme motivasyonu ile olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Pouyau vd., 2012; Neureiter & Traut-Mattausch, 2017). Ayrıca kaygının hizmet sektöründeki genç çalışanlarda terfi alarak kariyer basamaklarını tırmanmak noktasında itici bir güç olduğu 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 olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla H3,H4 ve H5 elde edilen bulgulara göre desteklenememiştir. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğrenciler, okuldan işe geçiş döneminde olduklarından çevrelerindeki değişiklikleri daha az kontrol edebildiklerini hissedebilirler, bu durum kontrolün pişirme yetkinliklerine istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olmamasını açıklayabilir (Konstam vd., 2015). 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 & Bölükbaşı, 2018). 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 & Yerin Güneri, 2017). 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 & 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.

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 artırarak 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 aşçılık 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.

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

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Bu araştırmada kullanılan verilerin toplanması için gerekli etik kurul izin belgesi Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan 30 Mayıs 2022 tarih ve 214 nolu karar numarası ile alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Adler, R. F., & Benbunan-Fich, R. (2013). Self-interruptions in discretionary multitasking. *Computers in Human Behavior*, 29, 1441–1449. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.01.040>
- Ambiel, R. A., De Francisco Carvalho, L., Martins, G. H., & Tofoli, L. (2016). Comparing the adaptabilities of Brazilian adolescent students and adult workers. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 20–27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.005>

- 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 Science*, 109, 1395 – 1405. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.643>
- Arndt, A., Arnold, T.J., & Landry, T.D. (2006). The Effects of Polychronic-Orientation Upon Retail Employee Satisfaction and Turnover. *Journal of Retailing*, 82(4), 319–330. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2006.08.005>
- 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, 429-448. <https://doi.org/10.19090/pp.2016.4.429-448>
- Bluedorn, A.C., Thomas, J.K., Michael, J.S., & Gregg, D.M. (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. <https://doi.org/10.1108/02683949910263747>
- Buser, T., & Peter, N. (2012). Multitasking. *Experimental Economics*, 15, 641–655. <https://doi.org/10.1007/s10683-012-9318-8>
- 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. <https://doi.org/10.1108/00070709910288289>
- Chin, W. W. (1998). *The partial least squares for structural equation modeling*. Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Chin, W. W. (2010). *How to Write Up and Report PLS Analyses*. In: Esposito Vinzi, V., Chin, W.W., Henseler, J. and Wang, H., Eds., *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*, Springer, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, 655-690. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Conte, J. M., & Gintoft, J. N. (2005). Polychronicity, big five personality dimensions, and sales performance. *Human Performance*, 18(4), 427-444. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_8
- Costa, A. I. A. (2013). Conceptualization and Measurement of Personal Norms Regarding Meal Preparation. *International Journal of Consumer Studies*, 37 (6), 596-604. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12036>
- Creed, P. A., 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Çakıcı, A. C., & Çiçek, M. (2022). Mesleğe Yönelik Tutumun Kariyer Niyetine Etkisi: İstanbul'da Açılış Eğitimi Alan Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 9 (2), 393-410.
- 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. <https://doi.org/10.1080/13032917.2014.996762>

- Davis, J. M., Lee, L. S., & Yi, M. Y. (2009). Time-User Preference and Technology Acceptance: Measure Development of Computer Polychronicity. *American Journal of Business*, 24(2), 23-32. <https://doi.org/10.1108/19355181200900008>
- Duffy, R.D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & 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. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gao, N., Long, C. X., & Xu, L. C. (2016). Collective Leadership, Career Concern and the Housing Market in China: The Role of Standing Committees. *Review of Development Economics*, 20(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/rode.12202>
- Ginevra, M. C., 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. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate Data Analysis*. Macmillan, New York.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall, 7th Edition, Upper Saddle River, NJ.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2013). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications, Thousand Oaks, CA.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson, 7th Edition, London.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications, 2nd Edition, Thousand Oaks, CA.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123. <https://doi.org/10.1504/IJMDA.2017.087624>
- Hamtaux, A., Houssemand, C., & Vrignaud, P. (2013). Individual and Career Adaptability: Comparing Models and Measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 130-141. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.006>
- Hartmann, C., Dohle, S., & Siegrist, M. (2013). Importance of cooking skills for balanced food choices. *Appetite*, 65, 125–131. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2013.01.016>
- Hecht, T. D., & Allen, N. J. (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. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.07.004>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hodgetts, H. M., & Jones, D. M. (2006). Contextual cues aid recovery from interruption: The role of associative activation. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 32(5), 1120–1132. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.32.5.1120>
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Sage Publications.
- Hou, Z., Leung, S.A., 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006>
- Jang, J., & George, R. T. (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. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.08.004>
- Jansen, K. J., & Kristof-Brown, A. L. (2005). Marching to the beat of a different drummer: Examining the impact of pacing congruence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 93–105. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.005>
- Jez, V. (2011). *Searching For the Meaning of Multitasking*. 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. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2013-0383>

- Junco, R., & Cotton, S. R. (2011). Perceived Academic Effects of Instant Messaging Use. *Computers & Education* 56(2), 370–378. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2010.08.020>
- Kantrowitz, T.M., Grelle, D.M., Beaty, J.C., & Wolf, M.B. (2012). Time is money: Polychronicity as a predictor of performance across job levels. *Human Performance*, 25, 114–137. <https://doi.org/10.1080/08959285.2012.658926>
- 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. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09389-0>
- 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. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Karatepe, O. M., Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (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. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2020-0219>
- Karatepe, O. M., Karadas, G., Azar, A. K., & 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. <https://doi.org/10.1080/15332845.2013.723266>
- 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. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i5.3010>
- Kirchberg, D. M., Roe, R. A., & Eerde, W. V. (2015). Polychronicity and multitasking: a diary study at work. *Human Performance*, 28(2), 112– 136. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.976706>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen ,A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.09.007>
- 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. <https://doi.org/10.1177/0894845315575151>
- Kozak, M. A., & Yetgin, D. (2013). Profesyonel Turist Rehberlerinin (PTR) Yetkinliklerinin Mesleki Yeterlilikler Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *14. Ulusal Turizm Kongresi*, Aralık 5-8, 408-428.
- Kurnaz, A., Kurnaz, H. A., & Kılıç, B. (2014). Ön lisans Düzeyinde Eğitim Alan Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 41-61.

- 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. <https://doi.org/10.1186/s12966-017-0575-y>
- 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. <https://doi.org/10.1080/15313220903041972>
- Madjar, N., & Oldham, G. R. (2006). Task rotation and polychronicity: Effects on individuals creativity. *Human Performance*, 19, 117–131. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1902_2
- Maggiore, C., Johnston, C. S., 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.002>
- Oğan, Y. (2022). Üniversite Öğrencilerinin İş Hayatına Hazır Bulunma Düzeyi: Aşçılık Programı Üzerine Bir Araştırma. *AHBVÜ Turizm Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 1-18.
- Öztemel, K., & Akyol, E. Y. (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. <https://doi.org/10.1177/1069072720930664>
- Pashler, H. (2000). *Task switching and multitask performance*. MIT Press, Cambridge, MA.
- Persing, D. L. (1999). Managing in polychronic times: Exploring individual creativity and performance in intellectually intensive venues. *Journal of Managerial Psychology*, 14, 358–373. <https://doi.org/10.1108/02683949910277111>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.021>
- Rocha, M., & Guimaraes, M. I. (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. <https://doi.org/10.2466/03.10.11.PR0.111.6.845-869>
- Sanderson, K. R., 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.
- 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. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>

- Sarsıkoğlu, A. F., & Bacanlı, F. (2019). An Examination of the Relationships between Career Barriers and Career Adaptability of University Students. *International Journal of Turkish Educational Studies*, 7(13), 95-113. <https://doi.org/10.46778/goputeb.563461>
- Sarstedt, M., & Mooi, E. A. (2014). *A concise guide to market research: The process, data, and methods using IBM SPSS statistics*, Heidelberg, Springer.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Springer International Publishing.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*, Hoboken, NJ, Wiley.
- Savickas, M. L. (2009). Career studies as self-making and life designing. *Career Research & Development*, 24, 15–17. <https://doi.org/10.20856/jnicec.2305>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*, Hoboken, NJ, Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 748–753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322-2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Siyez, M. D., & Mutlu Çaykuş, T. (2020). *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi*, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Slocombe, T. E., & Bluedorn, A. C. (1999). Organizational behavior implications of the congruence between preferred polychronicity and experienced work-unit polychronicity. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 75–99. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199901\)20:1%3C75::AID-JOB872%3E3.0.CO;2-F](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199901)20:1%3C75::AID-JOB872%3E3.0.CO;2-F)
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>
- Spink, A., Cole, C., & Waller, M. (2008). Multitasking Behavior. *Annual Review of Information Science and Technology*, 42 (1), 93-118. <https://doi.org/10.1002/aris.2008.1440420110>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2012.02.005>
- Şahin, T., & Arman, A. (2014). Analyzing the reasons to choose culinary training in associate degree level. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, 1-12.

- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Allyn & Bacon/Pearson Education, Boston, MA, USA.
- 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. <https://doi.org/10.21083/surg.v3i2.1122>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubo, S. L. D., 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Tuna, M. (2007). Employee Turnover Analysis: A Case Study in Rated-hotel Operations in Ankara. *Anatolia: Journal of Tourism Research*, 18 (1), 45–52.
- Twaissi, N. M., Alhawtmeh, O. M., & Al-Laymoun, O. H. (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. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2143012>
- Wang, Y.F. (2013). Constructing career competency model of hospitality industry employees for career success. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25 (7), 994- 1016. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2012-0106>
- Wilkinson, T. (2011). The Law and Using Your Mobile Phone While Driving. <https://news.jardinemotors.co.uk/how-to/no-penalty-points>. [Erişim Tarihi: 11/09/2022].
- 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*, Kasım 13-16, Ankara.
- 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.
- 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. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n1.23
- 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.

The Effect of Multitasking and Career Adaptability on Cooking Skills: A Study on Culinary Students**Kenan PALA**

Amasya University, Vocational School of Social Sciences, Amasya/Türkiye

İbrahim İLHAN

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Faculty of Tourism, Nevşehir/Türkiye

Extended Summary

Considering the quality and requirements of the service provided in food and beverage businesses; It has been revealed in previous studies that multitasking and career adaptability characteristics of employees provide a competitive advantage to businesses operating in the sector (Slocombe & Bluedorn, 1999; Madjar & Oldham, 2006; Conte & Gintoft, 2009; Kirchberg et al., 2015; Daskin, 2015); Hirschi, 2009; Savickas & Porfeli, 2012; Coetzee & Harry, 2014). Multitasking employees undertake a variety of tasks over a period of time and can easily complete these activities. For service-oriented companies, this personality trait becomes even more important. In the service sector, when it comes to providing timely service and providing quality service above customer expectations, employees with multitasking feature come to the fore (Daskin, 2015). It can be said that in a multi-tasking working environment such as an industrial kitchen where the culinary profession is carried out, the time-keeping approaches of the personnel and their ability to do more than one job at the same time can affect their achievement of their goals and ultimately their overall performance. Employment of such individuals is accurately matched to industrial kitchen work environments (Jang & George, 2012). 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, hypotheses were developed by examining the relevant literature. The study population of the research consists of students who are studying culinary education at associate and undergraduate level throughout Turkey. Since the associate and undergraduate students who are studying culinary education in higher education institutions are a universe that is difficult to reach in terms of both time and financial opportunities, the study has been completed by taking a sample from this mass that makes up the universe. In this context, by using the "simple random sampling" method, 482 associate and undergraduate students who were actively studying culinary education in higher education institutions in the 2022-2023 academic year were reached. The scales used are: Hartmann et al. (2013) cooking skills scale; Bluedorn et al. (1999) multitasking scale and the career adaptabilities scale in Savickas & Porfeli's (2012) study. 5-point Likert-type scaling, which is assumed to be equally spaced, was used in the scales in the questionnaire form (1 = strongly disagree and 5 = strongly agree). Our research was examined by the Social Sciences Ethics Committee of Nevşehir Hacı Bektaş Veli University in terms of scientific research ethics and there was no harm in conducting it in terms of scientific research ethics.

Data were analysed by Partial Least Squares-Structural Equation Modelling (PLS-SEM) technique using SmartPLS 4.0 software. PLS-SEM is a variance-based structural equation modelling. PLS-SEM is a non-parametric method that does not require the assumption of normal distribution in data features (Hair et al., 2014). PLS-SEM's flexible modelling approach is suitable for exploratory research and is used to develop predictions in an exploratory research. In addition, structural equation modelling was developed to test the relationships between scales prepared

for likert data (Hair et al. 2017). Data were analysed in two stages, using both the measurement (external) model and the structural (internal) model. In the first stage, the PLS-SEM algorithm was run to examine the psychometric properties of the study structures; composite reliability, convergent and discriminant validity and concordance statistics etc. (Chin, 2010). Path analysis and significance of the proposed hypotheses and t-statistics were tested using the bootstrapping technique with 5000 sub-samples in the second stage (Henseler et al., 2016).

When the findings of the research were examined, a significant and positive relationship was found between multitasking and cooking skills. In this direction, it can be stated that polychronic individuals who exhibit multitasking in industrial kitchen environments can achieve the desired results by meeting the expectations of both customers and managers, as they can successfully manage multiple tasks at the same time and go beyond the job descriptions required by their official positions. As a matter of fact, the findings of previous studies on the subject also support this result. A significant and positive relationship was found between concern as career adaptability and cooking skills. In previous studies, concern was explained as the planned attitudes and planning skills of the person that help people focus on the future and cope with possible future events (Savickas & Porfeli, 2012). While career concern supports career planning and positive attitudes towards optimism, it has been stated that in the absence of concern, negative situations such as indifference, lack of planning and hopelessness for the future may occur (Savickas, 2005). Considering the industrial kitchen environments and possible career steps, it is obvious that a great deal of effort and effort is required to acquire cooking skills that express the necessary culinary skills and abilities. It has been determined that the relationship between control, curiosity and confidence as career adaptability and cooking skills is positive but statistically insignificant.

By nature, cooks employed in food and beverage businesses must cope with unexpected and challenging situations and be able to produce appropriate solutions in a short time. The characteristics of kitchen work such as multitasking, challenging and time constraints suggest that individuals with a polychronic orientation and planned attitude skills that help them cope with possible future events may be the most suitable people to work in kitchen environments in the sector. Therefore, it is important for both educators and industry managers to effectively assess the abilities of prospective culinary students and to ensure that they can successfully fulfil the requirements of a particular job in the industrial kitchen workspace. In this direction, educational programs implemented in schools should be rearranged to meet the demands of the market, meet industry standards, and adapt to new ideas and developments. More cooperation should be established between educational institutions and the sector, and expectations should be met correctly. Determination of the needs of the sector, development of the concepts needed by the sector and new perspectives should be given to the students who are candidate chefs in accordance with the change.

Ek 1. Etik Kurul İzni



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etik Kurulu

KURUL KARARI

TOPLANTI SAYISI

06

KARAR SAYISI

214

TOPLANTI TARİHİ

30.05.2022

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Programı öğrencisi Kenan PALA'nın "Çoklu Görev ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Pişirme Yetkinlikleri Üzerindeki Etkisi: Aşçılık Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma" isimli doktora tezi hakkında alınan 25.05.2022 tarih ve 2100108474 sayılı başvuru dosyasının görüşülmesi.

2022.06.214. Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Programı öğrencisi Kenan PALA'nın "Çoklu Görev ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Pişirme Yetkinlikleri Üzerindeki Etkisi: Aşçılık Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma" isimli doktora tezi hakkında alınan 25.05.2022 tarih ve 2100108474 sayılı başvuru dosyası görüşüldü.

Yapılan görüşmeler sonucunda, aşağıdaki tabloda isimleri belirtilen araştırmacılar tarafından hazırlanan "**Çoklu Görev ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Pişirme Yetkinlikleri Üzerindeki Etkisi: Aşçılık Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma**" isimli doktora tezi ve ilgili belgeler araştırmacının gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, projenin gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına kurulumuz üyeleri tarafından oy birliği ile karar verilmiştir.

YÜRÜTÜCÜ	ARAŞTIRMACI/UZMAN
Doç. Dr. İbrahim İLHAN	Kenan PALA (Öğrenci)

Prof. Dr. Serkan ŞAHİNKAYA
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Fatih ÖZDEMİR
Üye

Prof. Dr. Zülfikar DURMUŞ
Üye

Prof. Dr. Şule AYDIN
Üye

Prof. Dr. Şahlan ÖZTÜRK
Üye

Prof. Dr. Suzan ÇOBAN
Üye

Prof. Dr. İbrahim ERDOĞAN
Üye

Prof. Dr. Hacı Abdullah ŞENGÜL
Üye

Prof. Dr. Göksel ŞİMŞEK
Üye

Prof. Dr. Bayram DEVİREN
Üye

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 0EL2-DZR8-0YB9 Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.nevsehir.edu.tr>

Adres:

Telefon No :

e-Posta :

Kep Adresi : nevsehiruniversitesi@hs01.kep.tr

Fax No :

İnternet Adresi :

<http://www.nevsehir.edu.tr>

Bilgi İçin :Leyla KARAGEDİK

Memur

Dahili No:10064

