



## Mesleki Öz Yeterlilik ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Eğitim Seviyesinin Düzenleyici Rolü: Aşçılar Üzerine Bir Araştırma (The Regulatory Role of Education Level in the Relationship Between Professional Self-Efficacy and Job Performance: A Study on Cooks)

\* Ebru KEMER <sup>a</sup> 

<sup>a</sup> Niğde Ömer Halisdemir University, Niğde Vocational School of Social Sciences, Department of Tourism and Hotel Management, Niğde/Turkey

### Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:09.04.2021

Kabul Tarihi:07.06.2021

### Anahtar Kelimeler

Mesleki öz yeterlilik algısı

İş performansı

Eğitim seviyesi

Aşçılar

### Öz

Bireylerin eğitimleri kendilerine olan inançlarını artırır ve başarıma inançları yüksek olan bireylerin performansları da o yönde artış gösterir. Mesleğe yönelik yeterlilik algısı bireylerin mesleklerinde gösterdikleri başarı oranlarında önemli yere sahiptir. Aşçılık mesleği, mesleki anlamda yeterli bilgi ve beceriye sahip olunması gereken bir meslektir. Bu araştırmanın amacı aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolünü belirlemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda, Pandemi sürecinde açık olan 22 konaklama işletmesinin mutfak departmanında aşçı pozisyonunda çalışan 163 bireye, 2021 yılı Ocak-Mart ayları arasında anket formu yardımıyla veriler toplanmıştır. Araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi, eğitim seviyesinin düzenleyici rolünü belirlemek için ise düzenleyici değişken regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada, konaklama işletmelerinde çalışan aşçıların eğitim seviyelerinin artırılmasıyla mesleki öz yeterlilik algılarının yükselebileceği ve yüksek düzeydeki öz yeterliliğin iş performansını arttırabileceği tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı arasındaki ilişkinin eğitim seviyesi tarafından biçimlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

### Keywords

Professional self-efficacy perception

Job performance

Education level

Chefs

### Abstract

The education of individuals increases their self-belief and the performance of individuals with high success beliefs also increases in that direction. The perception of professional competence has an important place in the success rates of individuals in their profession. Cooking is a profession that requires professional knowledge and skills. The aim of this research is to determine the moderator role of education level in the relationship between cooks' perceptions of professional self-efficacy and job performance. In line with the purpose of the research, data were collected from 163 individuals working as cooks in the kitchen department of 22 accommodation businesses that were open during the pandemic process, with the help of a questionnaire between January and March 2021. In the research, correlation analysis was conducted to determine the relationship between the professional self-efficacy perceptions of cooks working in accommodation businesses and job performance, and regulatory variable regression analysis was conducted to determine the moderator role of education level. In the research, it has been determined that by increasing the education level of the cooks working in accommodation establishments, their perceptions of professional self-efficacy can increase and a high level of self-efficacy can increase their job performance. Within the scope of the research, it was concluded that the relationship between the professional self-efficacy perceptions of the cooks and their job performance is shaped by the level of education.

### Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

\* Sorumlu Yazar

E-posta: ebrukemer@ohu.edu.tr (E. Kemer)

DOI:10.21325/jotags.2021.821

## GİRİŞ

Öz yeterlilik algı düzeyi yüksek olan bireylerin bilgi ve becerileri gelişmiş olup üstlendikleri rolleri yerine getirmede kendilerine çok güvenirlir (Bolat, 2011, s. 258). Bu yüzden kariyer seçenekleri daha fazla olur ve mesleki görevlerini, eğitim ihtiyaçlarını karşılarken bu avantajı kullanırlar (Bandura, 2009, s. 181). Öz yeterlilik bireyin, belli bir göreve teşebbüs edip o işi başarma duygusunu oluşturur ve bu işe karşı devamlılığın güdülenmesini sağlayarak performansını etkiler (Kotaman, 2008, s. 113). Turunç (2010)' a göre örgütler kaynaklarını sağlayabilmek ve sürdürebilmek için iş performansına her geçen gün daha fazla önem vermektedir. Colquitt, Le Pine & Wesson (2015) bir çalışmada örgütün başarılı olabilmesi için o örgütün çalışanlarının yüksek performans göstermesiyle gerçekleşebileceğini belirtmiştir. İş performansı, daha iyi kariyer fırsatları elde etme, kolay terfi ve maddi avantajlar nedeniyle çalışanlar açısından da önem arz etmektedir (Rageb, Abd-El-Salam, El-Samadicy & Farid, 2013, s. 54). Bireylerin meslekle ilgili tutumları mesleki yeterliliklerinin artmasını sağlayarak iş performans düzeylerinde etkili olmaktadır (Kırılmış, 2017, s. 11). Bu doğrultuda araştırmanın amacını; aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolünü belirlemek oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın ana problemi "Aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolü var mıdır?" sorusudur.

Turizm sektörü, iş gücü ihtiyacının fazla olduğu emek yoğun bir sektör olduğu için işgücünün teorik ve pratik yeterliliği iş performansının artırılması açısından önem arz etmektedir. Aşçılık mesleğinde alınan eğitimler, aşçıların mesleki olarak yeterli ve mesleğine karşı olumlu tutumlar kazanmış bir aşçı olmalarında oldukça öneme sahiptir (Kurnaz, Kurnaz & Kılıç, 2014, s. 42). Bu sebeple araştırmanın, eğitim seviyesi ve mesleki öz yeterlilik arasındaki ilişki kapsamında turizm sektöründeki insan kaynakları yöneticilerine stratejilerini belirlemeleri açısından katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Mesleki öz yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişki bakımından ise konaklama işletmeleri yöneticilerine ve aşçılık mesleğine sahip bireylere iş akışlarını ve mesleki tutumlarını belirlemeleri açısından katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca ilgili literatürde mesleki öz yeterlilik, iş performansı ve eğitim seviyeleri alanında çalışmalara pek rastlanılmamaktadır. Dolayısıyla çalışmanın günümüzün yükselen bir değere sahip olan aşçılık mesleğine yönelik uygulanması ile araştırmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kavramsal Çerçeve

### Mesleki Öz Yeterlilik Kavramı

Öz yeterlilik kavramı bireylerin yaşam içerisinde gelişen olayları yönetme becerileri hakkındaki inançlarıdır (Bandura, 1998). Chen, Gully ve Eden (2001, s. 62) öz yeterliliği bireylerin belirli bir performansı gösterebilmesi ve başarılı olabilmesi için kendine dönük kapasite anlayışı yargısı ve inancı olarak tanımlamıştır. Öz yeterlilik algısı bireylerin kendilerini nasıl hissettiklerini, nasıl düşündüklerini, nasıl motive olduklarını ve davranışlarını belirler (Bandura, 1998). Dolayısıyla öz yeterlilik bireylerin algılarıyla ilgilidir. Algılanan öz yeterlilik bireylerin eylemlerinde harekete geçerken ne kadar çaba harcadıklarını ve engeller ile kötü deneyimlerin karşısında ne kadar dayanabileceğini etkilemektedir. Bireylerin öz yeterlilik algılarının yüksek olması bireylerin sorumluluklarını yerine getirirken karşılaştıkları olayların veya sorunların çözümüne daha kolay ulaşabilmelerini sağlamaktadır (Bandura & Adams, 1977, s. 288).

Mesleki öz-yeterlik, bireyin mesleğine yönelik çıktıları üretmek üzere gerekli davranışları sergileyebileceğine olan inancı ifade etmektedir (Schyns & Von Collani, 2002, s. 221). Bireylerin istenen iş performansına ulaşmak için tüm etkinliklerini; düzenleyebilme ve planlayabilme kapasiteleri hakkındaki yargıları mesleki öz yeterliliklerini ifade eder (Jayawardena & Gregar, 2013, s. 536). Öz yeterlilik algısı yüksek olan çalışanlar, örgüt içerisindeki sorumluluklarını yerine getirirken bilgi beceri ve yeteneklerine oldukça fazla güvenmektedirler. (Bolat, 2011: 258). Larson ve Luthans (2006) bireylerin öz yeterlilik sayesinde kendilerine olan özgüvenlerinin arttığını ve zor işlerde daha cesur hareket edebildiklerini belirtmiştir. Hsu, Ju, Yen & Chang (2007) mesleğe ilişkin öz yeterlilik algısının, bireylerin sahip olduğu bilgilerin işle ilgili problemleri çözebilecek seviyede olması ve bu bilgilerin örgüt içerisinde fark yaratmasına inandığı durumlarda ortaya çıktığını belirtmiştir. Mesleki öz yeterlilik bireylerin kariyer seçiminde önemli rol oynar. Bireyler, mesleki sorumluluklarını yerine getirirken öz yeterlilik algıları ne kadar yüksek olursa kariyer seçenekleri o yönde artar. Bu şekilde bireyler farklı kariyer alanları geliştirmek için eğitim anlamında kendilerini hazırlar ve zorlu şartları aşma gücüne sahip olurlar (Bandura, 2009, s. 181).

### **İş Performansı Kavramı**

Örgüt tarafından tanımlanmış görev ve sorumlulukların gerçekleştirilmesi için belirli kriterlere göre oluşturulmuş ürünler iş performansını oluşturur. (Altun, 2018, s. 30). İş performansı, “işgörenlerin örgütün hedeflerine ulaşması için katkıda bulunduğu her türlü tutum ve davranış” olarak tanımlanmaktadır (Beğenirbaş & Turgut, 2016, s. 58). Yılmaz ve Ünsar (2007, s. 37) ise iş performansını örgütsel hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilen eylem ve prosedürlerin sonunda elde edilen çıktılar olarak ifade etmişlerdir. Örgütün işlevlerini yerine getirmek için işgörenlerin gösterdikleri başarının tamamı iş performansını oluşturmaktadır (Isı, 2018, s. 10).

İş performansı işletmeler için en önemli katma değerlerden birisini ifade etmektedir. Örgüt performansını artırılması çalışanların performansının artırılmasıyla sağlanmaktadır (Turunç & Çelik 2010, s. 185). Turnalı (2013) iş performansının bireylere göre değişkenlik gösterdiğini ve bu değişkenliklerin örgütsel özellikler, bireysel özellikler, iş deneyimleri gibi bazı faktörlerden etkilendiğini belirtmiştir. Bu faktörlerde oluşan farklılıklar bireyin performansını doğrudan etkilemektedir. Çalışanların yüksek performans göstermesi için öncelikle sahip oldukları beceri yeteneğinin yanında bunu harekete geçirecek örgütsel kararların ve uygulamaların desteklenmesi de önemlidir (Gürbüz, 2017, s. 204). Bu bağlamda iş performansı bir örgütün genel başarısının en küçük hali olduğu için stratejik planlama sürecinde belirleyici rol oynamaktadır (Ramawickrama, Opatha & PushpaKumari 2017, s. 66). İşletmenin türü veya büyüklüğü farketmeksizin çalışan performansı önemli olduğu için, çalışanların iş gücünü verimli kullanması iş performansını artırması gerekmektedir (Turunç & Çelik 2010, s. 185). Ayrıca çalışanlar açısından iş performansının yüksek düzeyde olması çalışanın daha fazla kazanç elde etmesini, çalıştığı pozisyonda terfi olanaklarının artmasını ve saygınlık kazanmasını sağlamaktadır (Sonnentag & Frese, 2002, s. 5).

### **Mesleki Öz Yeterlilik ve İş Performansı Arasındaki İlişki**

Bireyin öz yeterliliğini, örgütün belirlemiş olduğu hedefleri gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyduğu; hareket, motivasyon ve başarabileceğine dair inançları oluşturmaktadır (Akdemir & Açıkan, 2017, s. 61). Bireylerin başarabileceğine yönelik inancı yaptığı işten hoşlanma ve memnuniyeti sağlarken, başarısızlık düşüncesi kaygı ve stres gibi olumsuz duygular oluşturmaktadır. Bu duygular bireyin iş performansında olumlu ve olumsuz sonuçlara sebep olur (Özdemir, 2008, s. 278-279). Günümüz iş dünyasında çalışanların güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi, çalışanları işe alma ve eğitim konularında performans önemli yere sahiptir (Visweswaran & Öneş, 2000, s. 216).

Yüksek öz yeterlilik inancı azmi ve kararlılığı arttırarak performansın artmasına katkı sağlamaktadır (Kurt, 2012: 197). Cervone, Jiwani ve Wood (1991) yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin önceki deneyimlerinden elde ettikleri tecrübeler ile karar verme çerçevesinde daha dikkatli tepkiler verdiğini ayrıca bireylerin zaman içerisinde elde ettikleri tecrübeleri geliştirerek performansa dönüştürebildiklerini tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmalar öz yeterlilik algısının iş performansına olumlu katkılarının olduğunu göstermektedir (Stajkovic & Luthans, 1998; Judge & Bono, 2001; Goddard, Hoy & Woolfolk, 2004; Randhawa, 2004; Lee & Ko, 2010; Carter, Nesbit, Badham, Parker & Sung, 2018; Ateş, Turgut & Çelik, 2018). Lee ve Ko (2010) hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada öz yeterlilik algısı ile performans arasında olumlu yönlü bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir.

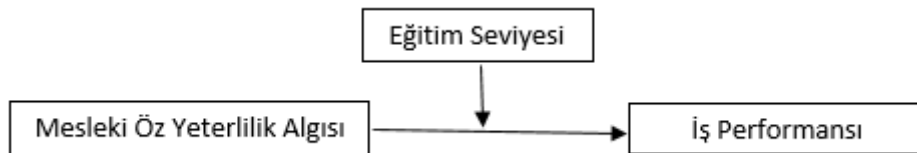
Avustralya'da ürün satışı ve yapılan anlaşmaların performans ölçütü olduğu bir firmada yapılan başka bir çalışmada ise öz yeterlilik ve performans arasında olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir (Carter, Nesbit, Badham, Parker & Sung, 2018, s. 2483). Judge ve Bono (2001) yaptıkları meta analiz çalışmasında ise öz yeterlilik ve iş performansının birbirleriyle pozitif ve anlamlı yönde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Goddard, Hoy ve Woolfolk, (2004) bireyin öz yeterliliğini kendi kapasitesinden daha yüksek görmesini iş performansını etkileyen en önemli unsur olarak belirtmişlerdir. Stajkovic ve Luthans (1998) ise 114 çalışmayı inceleyerek gerçekleştirdikleri meta analiz çalışmasında öz yeterliliğin, iş performansı üzerinde güçlü pozitif etkisi olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde Ateş, Turgut ve Çelik (2018)'in gerçekleştirdikleri çalışmada öz yeterliliğin iş performansı üzerinde etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca zeka, kişilik, eğitim, işçi düzeyi, motivasyon gibi çeşitli değişkenlerin öz yeterlilik ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık ettiği keşfedilmiştir (Iroegbu, 2015, s. 170). Dolayısıyla mesleki öz yeterlilik üzerinde etkisi olan faktörlerden birisini de eğitim oluşturmaktadır (Yokuş, 2014, s. 45).

## Yöntem

### Araştırma Modeli ve Hipotezi

Araştırmanın temel amacı aşçıların mesleki öz yeterlilik algılarının iş performansına etkisinde eğitim seviyesinin düzenleyici rolünü belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotez ve model geliştirilmiştir.

**H1:** Aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Otel işletmeleri bir otomasyon sistemi değildir insan gücüne dayalı emek yoğun bir sektördür (İbrahim vd., 2020, s. 19). Bu sebeple performans otel işletmelerinin hedeflere ulaşabilmesinde önemli bir ölçüt olarak değerlendirilmektedir. Günümüzde mutfak kültürü başlı başına çekicilik faktörlerindedir. Bunun sonucu olarak da konaklama işletmeleri turizm sektörünün omurgası olarak kabul edilen mutfak departmanına ayrı bir önem vermektedir (Tekin & Çidem, 2015, s. 976). Şanlıer (2005, s. 214) turizm endüstrisinde başarının mutfak ile sağlanabileceğini ifade etmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın ana problemi “Konaklama işletmelerinde çalışan

aşçıların mesleki öz yeterlilik algılarının iş performansına etkisinde eğitim seviyesinin düzenleyici rolü var mıdır?" olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Etik Kurulu 29.12.2020 tarihi ve 12 sayılı toplantısının 12 sayılı kararı ile alınmıştır.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinin mutfak departmanında görevli aşçıları oluşturmaktadır. Araştırma verileri 2021 yılının Ocak-Mart ayları arasında kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen ve işletmelerinde görevli aşçılara anket uygulamasına izin veren konaklama işletmelerinden elde edilmiştir. Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre, Nevşehir ili sınırları içerisinde 2020 yılı itibarıyla, Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan işletme belgeli 62 konaklama işletmesi bulunmaktadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2021). Covid 19 pandemi sürecinden dolayı faaliyetlerini sürdüren 22 konaklama işletmesi bulunmaktadır. Hala faaliyette olan 22 konaklama işletmesinde çalışan aşçılarla yüz yüze görüşerek anket tekniği ile veriler toplanmıştır.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verilerini toplamak için olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinde pandemi sürecinin olması ve kısıtlamalarla birlikte birçok konaklama işletmesinin kapalı olması ve hala faaliyette olan konaklama işletmelerine ulaşmanın zorluğu temel sebeptir. Araştırma evreni üzerinde tam sayım yapılmasına imkân vermediğinden örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırmaya gönüllü katılım sağlayan ve hala çalışmakta olan 182 aşçıya ulaşılmıştır. Fakat araştırmaya eksik bilgi ve özensiz doldurma sebebiyle 163 anket formu dahil edilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan aşçıların öz yeterlilik algılarını ölçmeye yönelik ölçek, ikinci bölümde katılımcıların iş performansını ölçmeye yönelik ölçek, üçüncü bölümde ise araştırmaya katılanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır.

*Mesleki Öz Yeterlilik Algısı Ölçeği:* Schyns ve von Collani'nin (2002, s. 241) geliştirmiş oldukları bu ölçek, aşçılık mesleği için uyarlama yapılarak kullanılmıştır. Ölçekte 7 soru bulunmaktadır. Ölçek tek boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin değerlendirilmesi için likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılara ifadeler ne derece katılıp katılmadıklarına yönelik 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen bir puanlama yapmaları istenmiştir. Ölçek, 7 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği  $\alpha = .945$  olarak hesaplanmıştır.

*İş Performansı Ölçeği:* Carmeli, Gilat ve Waldman (2007) geliştirdiği 4 madde ile değerlendirilen iş performansı Tüzün (2013)'ün çalışmasında da kullanılmıştır. Ölçek aşçılık mesleğine göre uyarlama yapılarak bazı terimlerde değişiklik yapılmıştır. Ölçek tek boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeğin değerlendirilmesi için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılara ifadeler ne derece katılıp katılmadıklarına yönelik 1 (hiçbir zaman) ile 5 (her zaman) arasında değişen bir puanlama yapmaları istenmiştir. Ölçek, 4 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği  $\alpha = .936$  olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 22 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiş olup örneklem grubunu oluşturan aşçıların demografik özellikleri yüzde dağılımları ile sunulmuştur. Araştırmada mesleki öz yeterlilik ve iş performansı arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile ortaya konulmuş, mesleki öz yeterlilik ile

iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolünü belirlemek için ise düzenleyici değişken (moderator) regresyon analizinden yararlanılmıştır.

## Bulgular ve Yorum

Tablo 1’de araştırmaya katılan işgörenlerin demografik ve diğer tanıtıcı özelliklerine yer verilmiştir

**Tablo 1.** Yöneticilerin demografik ve diğer tanıtıcı özelliklerine ilişkin bilgiler

Değişken		N	%
Cinsiyet	Erkek	125	76.7
	Kadın	38	23.3
Medeni Durum	Evli	80	49.08
	Bekar	83	50.9
Yaş	31-40	27	16.6
	41-50	34	20.9
	51 ve üzeri	102	62.6
Eğitim	Lise	56	34.4
	Ön lisans	27	16.6
	Lisans	80	49.1
Sektör Süre	6-15 yıl	61	37.4
	16 yıl ve üzeri	102	62.6

Tablo 1 incelendiğinde, araştırma katılımcılarının %23.3’ü kadın, %76.7’si erkek; %49.08’i evli ve %50,9’u bekârdır. Katılımcıların %34.4’ü lise, %16.6’sı ön lisans, %49.1’i lisans mezunudur. Katılımcılar yaşları bakımından değerlendirildiğinde, %16.6’sı 31-40 yaş arasında, %20.9’u 41-50 yaş arasında %62.6’sı ise 51 ve üzeri yaştadır. Ayrıca, katılımcıların %37.4’ünü 6-15 yıl arasında, %62.6’sını ise 16 yıl ve üzerinde turizm sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemeden önce veri setinde kayıp değerlerin olup olmadığı ve uç değerleri incelenmiş analiz için uygun olduğu tespit edilmiştir. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığına karar vermek için normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı ve örneklem büyüklüğü uygunluğuna test etmek için çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Katsayılar ve sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 2.** Çarpıklık ve basıklık değerleri

Mesleki Öz Yeterlilik	İstatistik	Standart Hata
Basıklık	.014	.111
Çarpıklık	-.21	.213
<b>İş Performansı</b>		
Basıklık	0.10	.111
Çarpıklık	0.13	.213

Verilerin çarpıklık ve basıklık katsayısı, sırayla, çarpıklığın ve basıklığın standart hatasına bölüldüğünde çıkan değerler -1.5 ile +1.5 arasında kalıyorsa dağılım normal olarak kabul edilmektedir. Mesleki öz yeterlilik ölçeği çarpıklık değeri 0.126 ve basıklık değeri -0.985; İş performansı ölçeği ise, çarpıklık değeri 0.10 ve basıklık değeri 0.61 olan verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2007)

### *Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizleri*

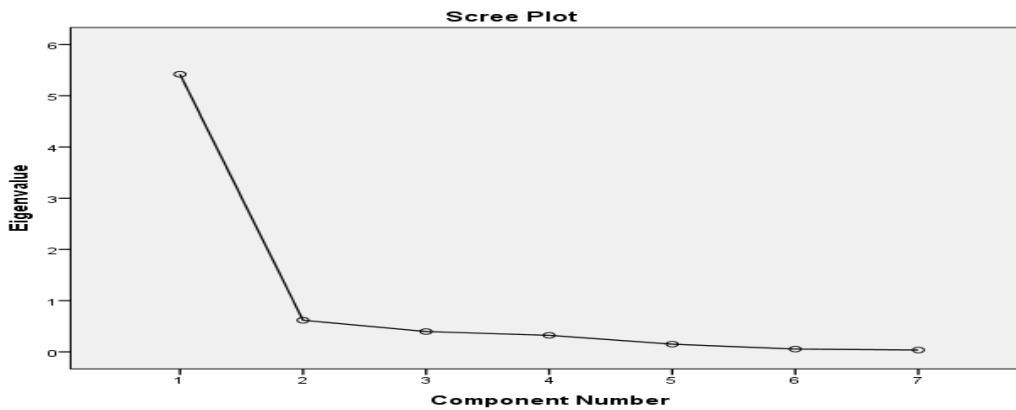
Bu araştırmada araştırma ölçeklerine faktör analizi yapılırken, tahmin yöntemi olarak temel bileşenler, faktör döndürme yöntemi olarak Varimax yöntemi kullanılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-

Olkin örneklem büyüklüğü ve Bartlett küresellik testi sonuçları kontrol edilmiştir. Uygun faktör sayısının belirlenmesinde özdeğeri 1 ve varyans açıklama oranı %5'den büyük faktörler dikkate alınmıştır. Faktörlerin belirlenmesinde literatüre uygun kalınmaya dikkat edilmiştir.

**Tablo 3.** Mesleki Öz Yeterlilik Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçek/Maddeler	Faktör	Toplam Varyans Açıklama Yüzdesi (%)
	Yükleri	
	F1	
İşimle ilgili yaşadığım geçmiş deneyimlerim, beni mesleki geleceğime çok iyi bir şekilde hazırladı.	0.799	77.441
Mesleğimle ilgili belirlediğim hedeflerime ulaşıyorum.	0.941	
Kendimi mesleğimin ihtiyaçlarının çoğunu karşılayabilecek kadar donanımlı hissediyorum.	0.913	
İşimle ilgili bir şeyler yolunda gitmediğinde kolay pes ederim.	0.918	
İşimde karşıma çıkan beklenmedik sorunların üstesinden başarılı bir şekilde gelemiyorum.	0.886	
Mesleğimde ortaya çıkan çoğu sorunla baş etme konusunda kendimi yeterli görmüyorum.	0.943	
Mesleğimle ilgili yeni şeyler öğrenmek bana zor geldiğinde öğrenmeye çalışmam.	0.737	
Özdeğerler	5.421	
Varyans Açıklama Oranları (%)	77.441	
KMO = 0.763; Bartlett Küresellik Testi değeri = 1423.931, p<0.001		

Mesleki öz yeterlilik ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılabilmesi için varsayımlar incelendiğinde, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini temsil eden Kaiser-Meyer-Olkin ölçüsü 0.763 bulunarak örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını belirlemekte kullanılan Bartlett'in küresellik testi sonucuna göre değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin birim matrisi olmadığı ( $\chi^2=1423.931$ ;  $p<0.001$ ) dolayısıyla da değişkenlerin birbiriyle ilişkili olduğu ve verinin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.



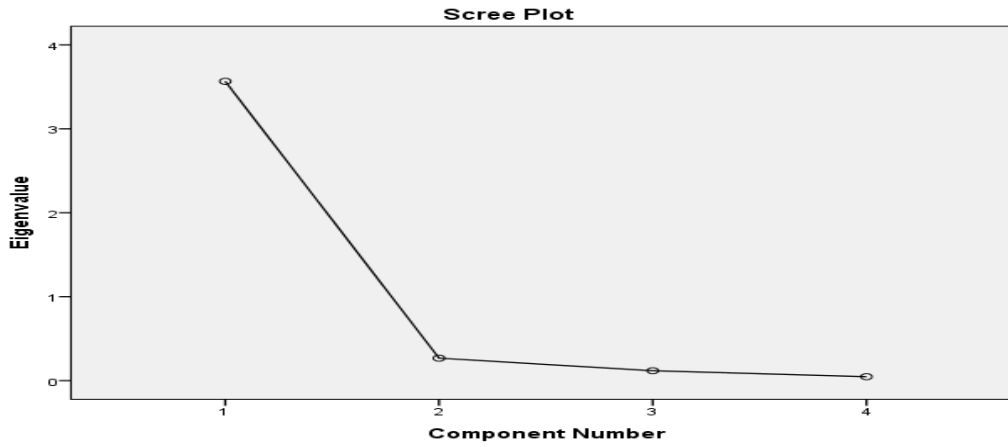
**Şekil 2.** Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği Faktör Sayısını Belirlemek İçin Yamaç-Eğim Grafiği

Açıklayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, ölçeğin uygun faktör sayısını belirlerken özdeğeri 1'den büyük olan faktörler ve yamaç-eğim grafikleri dikkate alınmıştır. Varimax rotasyonu sonucu elde edilen faktör yükleri incelendiğinde tüm maddelerin 0.50'den fazla yüke sahip olduğu ve oluşan tek faktörün toplam varyans açıklama oranının da %77.441 olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.** İş Performansı Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçek/Maddeler	Faktör Yükleri	Toplam Varyans Açıklama Yüzdesi (%)
	F1	
Kurumumun kurallarına ve prosedürlerine uyarım.	0.949	89.153
Kaliteli iş üretirim.	0.971	
İşimi doğru yapmak konusunda prensipliyim.	0.919	
Görevlerimi zamanında tamamlarım.	0.937	
Özdeğerler	3.566	
Varyans Açıklama Oranları (%)	89.153	
KMO = 0.803; Bartlett Küresellik Testi değeri = 835.368 p<0.001		

İş performansı ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılabilmesi için varsayımlar incelendiğinde, örneklem büyüklüğünün yeterliliğini temsil eden Kaiser-Meyer-Olkin ölçüsü 0,803 bulunarak örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını belirlemede kullanılan Bartlett'in küresellik testi sonucuna göre değişkenlere ilişkin korelasyon matrisinin birim matrisi olmadığı ( $\chi^2=835.368$ ;  $p<0.001$ ) dolayısıyla da değişkenlerin birbiriyle ilişkili olduğu ve verinin açıklayıcı faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

**Şekil 3.** İş Performansı Ölçeği Faktör Sayısını Belirlemek İçin Yamaç-Eğim Grafiği

Açıklayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, ölçeğin uygun faktör sayısını belirlerken özdeğeri 1'den büyük olan faktörler ve yamaç-eğim grafikleri dikkate alınmıştır. Varimax rotasyonu sonucu elde edilen faktör yükleri incelendiğinde tüm maddelerin 0.50'den fazla yüke sahip olduğu ve oluşan tek faktörün toplam varyans açıklama oranının da %89,153 olduğu tespit edilmiştir.

#### *Eğitim Seviyesi, Mesleki Öz Yeterlilik ve İş Performansına Yönelik Analizler*

Araştırmada mesleki öz yeterlilik, iş performansı ve eğitim seviyesi arasındaki ilişki Pearson Korelasyon analizi ile belirlenmiştir.



**Tablo 5.** Mesleki Öz Yeterlilik Algıları, İş Performansı ve Eğitim Seviyesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Matrisi

	X	Ss	1	2	3
Mesleki Öz Yeterlilik	2.19	0.90	-		
İş Performansı	3.63	0.86	0.918**	-	
Eğitim Seviyesi	3.29	1.03	0.822**	0.834**	-

\*\* Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-uçlu).

Tablo 5'e göre, mesleki öz yeterlilik ile iş performansı arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde korelasyon katsayısı; pozitif yönlü yüksek kuvvette ( $0,70 < r < 1$ ) pozitif yönlü önemli ilişkiler tespit edilmiştir (Gürbüz & Şahin, 2014, s. 256). Sonuçlar incelendiğinde, mesleki yeterlilik ve iş performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında ( $r=0.918$ ) pozitif yönde yüksek kuvvette; mesleki öz yeterlilik ve eğitim seviyesi arasındaki ilişki ( $r=0.822$ ) pozitif yönde yüksek kuvvette; iş performansı ve eğitim seviyesi arasındaki ilişkiye bakıldığında ise ( $r=0.834$ ) pozitif yönde yüksek kuvvette bir ilişki vardır. Bu sonuçlar değişkenlerden herhangi birindeki artışın diğer değişkenlere yüksek kuvvette artış hissettirdiği şeklinde değerlendirilebilir.

### Mesleki Öz Yeterliliğin İş Performansına Etkisinde Eğitim Seviyesinin Düzenleyici Rolü

Araştırmanın temel sorusu ve hipotezi “Mesleki öz yeterlilik algılarının iş performansına etkisinde eğitim seviyesinin düzenleyici rolü var mıdır?” şeklindedir. Araştırmada bu temel soruya yönelik düzenleyici değişken regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 6.** Düzenleyici Değişken Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model-1		Model-2	
	B	S.H.	B	S.H.
Mesleki öz yeterlilik	0.726	0.061	-0.689	0.114
Eğitim Seviyesi	0.324	0.061	-1.683	0.159
Mesleki Öz Yeterlilik X Eğitim Seviyesi			0.686	0.52
R	0.960		0.993	
R <sup>2</sup>	0.942		0.989	
Δ R <sup>2</sup>	0.942		0.044	

\*\*p<.01

X= (Bağımsız Değişken) Mesleki Öz Yeterlilik

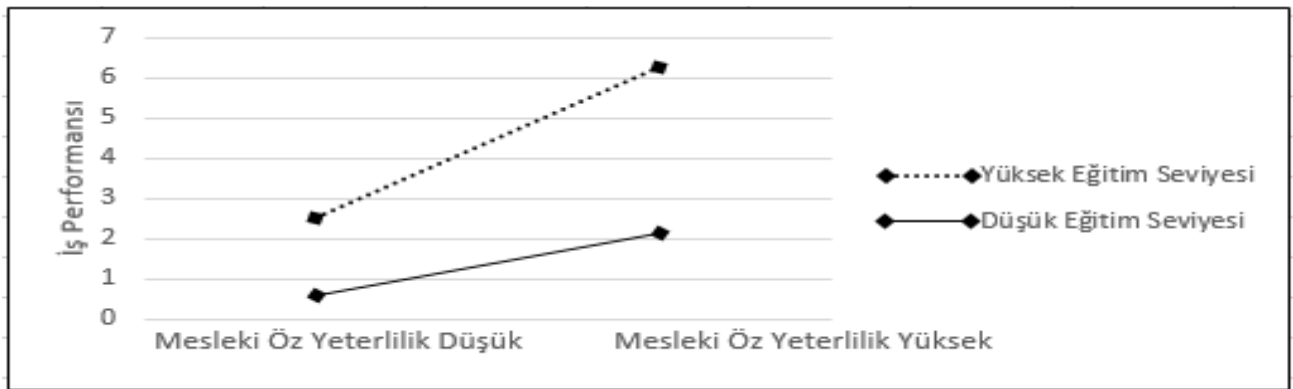
Y= (Bağımlı Değişken) İş Performansı

M= (Moderator Değişken) Eğitim Seviyesi

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, birinci gruptaki mesleki öz yeterlilik ile eğitim seviyesi değişkenlerinin regresyon modeline anlamlı katkı yaptıklarını göstermektedir [F (2.55)= 443.841; p<.01]. Düzeltilmiş R<sup>2</sup> değeri 0,940'dır. Bu sonuç iş performansındaki %94 oranındaki varyansın mesleki öz yeterlilik ile eğitim seviyesi değişkenleri tarafından açıklandığını gösterir. İkinci grupta etkileşimsel terimin regresyona girilmesi iş performansında % 4.5'lik ilave varyansı açıklamış ve R<sup>2</sup>deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [F (3.54)= 1227.833; p<.01]. Bütün değişkenler regresyona girildiğinde mesleki öz yeterliliğin ( $\beta=-0.689$ ; p<.01) ve eğitim seviyesinin ( $\beta=-1.683$ ; p<.01) iş performansı üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca mesleki öz yeterlilik ile eğitim

seviyesinin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkileşimsel etkisinin olduğu görülmüştür ( $\beta=-0.686$ ;  $p<0.01$ ). Mesleki öz yeterlilik ile eğitim seviyesi etkileşiminin çarpımsal sonucunun anlamlı olması, bu iki değişkenin iş performansı üzerinde etkileşimsel etkisinin (interaction effect) var olduğunu göstermektedir.

Mesleki öz yeterlilik ile eğitim seviyesi etkileşiminin çarpımsal sonucunun etki büyüklüğü (effect size) ise  $f^2=0.75$  olarak hesaplanmış ve yüksek düzeyde bulunmuştur. Mesleki öz yeterlilik ile eğitim seviyesinin biçimini ve yönünü belirlemek için düşük ve yüksek düzeydeki (ortalama değerinden +1ve -1 standart sapmadaki) eğitim seviyesinin olduğu durumlarda mesleki öz yeterliliğin iş performansı üzerindeki etkisi grafiksel olarak gösterilmiştir.



**Şekil 4.** Mesleki Öz-yeterlilik ve Eğitim Düzeyinin Biçimini ve Yönünü Gösteren Grafik

Şekil 4'ü incelediğimizde, iş performansı üzerinde, mesleki öz yeterlilik ve eğitim seviyesinin birlikte (etkileşimsel) etkisinin var olduğunu göstermektedir. Yüksek ve düşük eğitim seviyesi (ortalama değerinden +1ve -1 standart sapmadaki) mesleki öz yeterlilik iş performansı ile ilişkisini gösteren şekildeki eğimlerin, 0 değerinden anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı eğitim testi ile analiz edilmiştir (Aiken & West, 1991). Bu sonuçlara göre, mesleki öz yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkinin eğitim seviyesi tarafından biçimlendiği anlaşılmaktadır.

### Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın amacı, aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolünü belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, Nevşehir ilinde bulunan turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinde çalışan 163 aşçıdan 2021 yılı Ocak-Mart aylarında anket formu yardımıyla veri toplanmıştır. Araştırmaya katılan aşçıların çoğunluğu; erkek, lisans mezunu ve 51 yaş- üzeri aralığında yaşa sahiptir. Araştırmada aşçıların eğitim seviyesi, mesleki öz yeterlilik algıları ve iş performansı arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile ortaya koyulmuştur. Aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolünü belirlemek için ise düzenleyici değişken regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan aşçıların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle mesleki öz yeterlilik algılarının yükselebileceği ve yüksek öz yeterliliğin iş performansını arttırabileceği tespit edilmiştir. Dolayısıyla “H1: Aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolü vardır.” Hipotezi kabul edilmiştir. Nevşehir ilinde gerçekleştirilen bu araştırmada aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı arasındaki ilişkinin eğitim seviyesi tarafından biçimlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

### Araştırmanın Teoriye Katkısı

Literatürde mesleki öz yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolüne ilişkin ampirik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla çalışma, aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı

arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolünün değerlendirilmesi bakımından önem teşkil etmekte ve çalışma ile ilgili literatüre katkı sağlaması öngörülmektedir. Literatürde öz yeterlilik algıları ile eğitim seviyesi arasında bir ilişkinin olmadığını tespit eden (Yardımcı ve Başbakkal, 2011; Pekmezci, 2010) ve eğitim seviyesinin iş performansını etkilemediğine dair çalışmalarda bulunmaktadır (Gider, Taş & Top 2009; Tonbul & Aykanat 2019). Fakat genel olarak yapılan çalışmaların araştırma sonuçları ile doğru orantılı olduğunu göstermektedir. Çünkü literatürde öz yeterlilik algısı ile eğitim düzeyi arasında anlamlı ilişkilerin olduğu çok sayıda çalışma mevcuttur (Iroegbu, 2015; Yokuş, 2014; Colquitt, Le Pine & Noe 2000; Gist, 1986; Gist, Schwoerer & Rosen 1989; Pajares & Cheong, 2003). Dolayısıyla araştırma sonuçları literatürde var olan temel düşünceyi destekler niteliktedir. Araştırmada geliştirilen hipotez doğrultusunda, elde edilen bulgular çalışmanın kavramsal çerçevesini ve varsayımlarını destekler niteliktedir. Bu sebeple aşçıların mesleki öz yeterlilik algıları, iş performansı ve eğitim seviyesi arasındaki ilişkiyi belirlemesi açısından çalışmanın teoriye katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### *Araştırmanın Pratikte Katkısı ve Sınırlılıkları*

Türkiye’de turizm sektörünün gelişmesinin sağlanmasıyla birlikte bu alandaki nitelikli personel ihtiyacı da artmıştır. Aşçılık mesleği, mesleki anlamda yeterli bilgi ve beceriye sahip olunması gereken bir meslektir. Aşçılık mesleğine yönelik yeterliliklerin elde edildiği eğitimler aşçı adaylarının kendilerini mesleki açıdan yeterli hissetmelerinde oldukça önemli yere sahiptir (Kurnaz vd., 2014, s. 42). Bireylerin eğitimleri kendilerine olan inançlarını artırır ve başarıma inançları yüksek olan bireylerin performansları da o yönde artış gösterir. Mesleğe yönelik yeterlilik algısı bireylerin mesleklerinde gösterdikleri başarı oranlarında önemli yere sahiptir.

Araştırmaya katılan aşçılardan elde edilen verilere göre, iş gören bulma ve seçme sürecinde aşçılık eğitimi almış kalifiye ve öz yeterliliği yüksek olan aşçıların seçilmesi konaklama işletmelerinin performanslarının artmasına katkı sağlayacaktır. Sektörde çalışmakta olan eğitilmiş veya eğitimsiz olarak hizmet sunan aşçıların niteliklerinin ve mesleki öz yeterliliklerinin artırılması için seminerler, konferanslar gibi faaliyetler düzenlenebilir. Ayrıca örgüt yöneticilerinin ve uygulayıcılarının da aşçıların mesleki öz yeterliliklerinin artırılması hususuna önem vermeleri ve çalışanlarını desteklemeleri gerekmektedir. Kurum içi eğitimlerle aşçıların niteliklerinin ve performanslarının artırılması için sağlanabilir. Desteklendiklerini düşünen çalışanların; hem öz yeterliliklerini geliştirmeleri açısından hem de iş performanslarını arttırmaları açısından olumlu gelişmeler göstereceği düşünülmektedir.

Pandemi sürecindeki kısıtlamalardan dolayı konaklama işletmelerinin % 64’ ü kapalıdır. Bu sebeple araştırmada diğer konaklama işletmelerine ulaşamamak araştırmanın sınırlılıklarından biridir. Literatürde, mesleki öz yeterlilik algıları ile iş performansı arasındaki ilişkide eğitim seviyesinin düzenleyici rolünü inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla araştırmanın kısıtlarından biride karşılaştırma ve değerlendirme imkanının olmamasıdır. Elde edilen sonuçların daha sonra yapılacak olan çalışmalara temel olacağı düşünülmektedir. Araştırmacılar farklı değişkenler ile veya farklı örneklemeler ile farklı sonuçlar elde edebilir.

#### **KAYNAKÇA**

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park: Sage.

23

Mart

2021

tarihinde

[https://books.google.com.tr/books?hl=en&lr=&id=LcWLUyXcmnC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Aiken,+L.+S.,+%26+West,+S.+G.+\(1991\).](https://books.google.com.tr/books?hl=en&lr=&id=LcWLUyXcmnC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Aiken,+L.+S.,+%26+West,+S.+G.+(1991).)

- Akdemir, B., & Aan, M. A. (2017). Psikolojik sermaye ve iř tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57-79.
- Altun, K. M. (2018). *alışma yaşamında iř stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iř performansı ile ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa
- Ateş, M., Turgut, H., & elik, M. (2018). Psikolojik sermayenin iř performansına etkisinde örgütsel zdeřleřmenin aracılık rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK zel Sayısı, 781-798.
- Bandura, A. (1998). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81. New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998). <http://acmd615.pbworks.com/f/Self-efficacydefined.pdf>
- Bandura, A. (2009). *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness*. In E.A. Locke (Ed.), *Handbook of Principles of Organization Behaviour*, (2nd Ed.), New York:Wiley, 179-200. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/9781405164047.ch9>
- Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287–310.
- Beğenirbaş, M., & Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93.
- Bolat, O. İ. (2011). z yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-ye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266, doi:10.21121/eab.2011219569.
- Carmeli, A., Gilat G., & Waldman, D.A. (2007) The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance. *Journal of Management Studies*, 44(6), 972-992.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung Li-Kuo. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: A longitudinal field study. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483-2502.
- Cervone, D., Jiwani, N., & Wood, R. (1991). Goal setting and the differential influence of self-regulatory processes on complex decision-making performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 257–266. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.2.257>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Colquitt, J. A., LePine, J.A., & Noe, R.A. (2000). Towards an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678–707.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational behavior: improving performance commitment in the workplace* (4th ed.). New York: McGraw Hill.

- Gider, Ö., Taş, Y., & Top, M. (2009). Hemşirelerin iş performansını etkileyen örgütsel faktörlerin değerlendirilmesi: Kocaeli üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesi örneği. *Verimlilik Dergisi*, (2), 25-44. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/verimlilik/issue/21747/233825>
- Gist, M. E. (1986). The Effects of self-efficacy training on training task performance. *Academy of Management Proceedings*, 1, 250–254.
- Gist, M. E., Schwoerer, C.E., & Rosen, B. (1989). Effects of alternative training methods on self-efficacy and performance in computer software training. *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 884–891.
- Goddard, R. G., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2004). Collective efficacy: Theoretical development, empirical evidence and future directions. *Educational Researcher*, 33(3), 3-13.
- Gürbüz, S. (2017). *İnsan kaynakları yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, felsefe-yöntem analiz*. Seçkin Yayıncılık/ Sosyal Bilimler, İkinci Baskı, Ankara.
- Hsu, M. H., Ju, T. L., Yen, C. H., & Chang, C. M. (2007). Knowledge sharing behavior in virtual communities: The relationship between trust, self-efficacy, and outcome expectations. *International Journal of Human-Computer Studies*, 65(2), 153-169.
- Ibrahim, M. Z., Fadli, Mohd, S. Joesri, Raja Mustapha, R. I. Putera, Najikha O., & Salim, A. (2020). Factor affecting university undergraduates students perception's toward career enhancement in hospitality industry: A Case of UiTM Penang. *ESTEEM Journal of Social Sciences and Humanities*, 4, 19-26.
- Iroegbu, M. N. (2015). Self efficacy and work performance: A theoretical framework of albert bandura's model, review of findings, implications and directions for future research. *Psychology and Behavioral Sciences*, 4(4), 170-173
- Isı, E. (2018). *Örgüt ikliminin çalışan performansı üzerindeki etkileri*. E-İşletme Yüksek Lisans Programı Mezuniyet Projesi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Jayawardena, C., & Gregar, A. (2013). Career and knowledge management and organizational learning. proceedings of the 10th international conference on intellectual capital. *Knowledge Management and Organisational Learning (ICICKM-2013)*, 533-539.
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 80-92.
- Kırılmış, Ş. (2017). *Aday öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğine karşı tutumları (Denizli İli Örneği)* (Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kotaman, H. (2008). Öz-yeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 111-133.
- Kurnaz, A., Akyurt Kurnaz, H., & Kılıç, B. (2014). Ön lisans düzeyinde eğitim alan açıcılık programı öğrencilerinin meslek tutumlarının belirlenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 41-61.

- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin öz yeterlilik ve kolektif yeterlilik algıları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 195-227.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 44-61.
- Lee, T.W., & Ko, Y. K. (2010). Effects of self-efficacy, affectivity and collective efficacy on nursing performance of hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66(4), 839- 848.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretim sürecine ilişkin öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54, 277-306.
- Pajares, F., & Cheong, Y.F. (2003). Achievement goal orientations in writing: A developmental perspective. *International Journal of Educational Research* 39, 437–455.
- Pekmezci, G.U. (2010). *Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile öz-yeterlilik alguları arasındaki ilişkiler* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A., & Farid, S. (2013), Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an egyptian cultural perspective. *The Business & Management Review*, 3(2), 51-73.
- Ramawickrama Jayarani, H. Opatha, H. P., & PushpaKumari, M. (2017). A Synthesis towards the construct of job performance. *International Business Research*, 10(10), 66- 81.
- Randhawa, G. (2004). Self-efficacy and work performance: an empirical study. *Indian Journal of Industrial Relations*, 39(3), 336-34.
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
- Sonntag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1), 3-25.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Şanlıer, N. (2005). Yerli ve yabancı turistlerin Türk mutfağı hakkındaki görüşleri. *GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 213-227.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Allyn & Bacon/Pearson Education.
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı (2020). *Turizm tesisleri*, 15 Aralık 2020 tarihinde <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-9579/turizm-tesisleri.html> sayfasından erişilmiştir.
- Tekin, Ö. A., & Çidem, G. (2015). Turizm öğrencilerinin mutfak departmanına yönelik tutumları ölçeği: Bir geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (39), 975- 986.
- Tonbul, İ., & Aykanat, Z. (2019). Örgütsel stresin çalışan performansına etkisi: Yerel yönetimlerde bir uygulama. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 1-20.

- Turnalı, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetiminde örgütsel bağlılığın işgören performansı üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251- 269.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tüzün, İ. K. (2013). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının farklılıkları ve işgücü devir hızıyla ilişkileri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 61-76.
- Yardımcı, F., & Başbakkal, Z. (2011). Ortaokul öz-yeterlilik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 11(4), 321-326.
- Yılmaz, F., & Ünsar, S. (2007). Performans değerlendirme sistemi ve kullanım alanları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 35-57.
- Yokuş, T. (2014). Müzik öğretmeni adaylarının eğitime-öğretme öz yeterlilikleri açısından değerlendirilmesi. *Sanat Eğitimi Dergisi*, 2(2), 43-56.
- Visweswaran, C., & Öneş, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216- 226.

# **The Regulatory Role of Education Level in the Relationship Between Professional Self-Efficacy and Job Performance: A Study on Cooks**

**Ebru KEMER**

Niğde Ömer Halisdemir University, Niğde Vocational School of Social Sciences, Niğde /Turkey

## **Extensive Summary**

### **Introduction**

Individuals with high self-efficacy perceptions are very confident in their knowledge, skills and performing their roles (Bolat, 2011). Therefore, career options are more and they use this advantage while fulfill their professional duties and educational needs (Bandura, 2009). Self-efficacy creates the feeling of attempting a certain task and accomplishing that job and affects the performance of the person by motivating the continuity in this behavior (Kotaman, 2008). According to Turunç (2010), organizations give more and more importance to job performance in order to ensure and sustain their existence.

Colquitt, et al. (2015) stated that the success of an organization can only be achieved by the high performance of the employees of that organization. Job performance is also important for employees due to better career opportunities, easy promotion and financial advantages (Rageb, Abd-El-Salam, El-Samadicy, & Farid, 2013, p. 54). Individuals' positive attitudes towards the profession increase their professional competence and affect their performance levels (Kırmış, 2017).

In this direction, the purpose of the research is; To determine the regulatory role of education level in the relationship between cooks' professional self-efficacy perceptions and job performance. The question "Does education level have a regulatory role in the relationship between cooks' professional self-efficacy perceptions and job performance?" is the main problem of the research. The theoretical and practical competence of the workforce in the tourism sector is important for increasing performance. The trainings taken in the cooking profession are very important for the cooks to be professionally competent and have positive attitudes towards their profession (Kurnaz, Kurnaz & Kılıç, 2014, p. 42).

Therefore, it is thought that this research will contribute to human resources managers in determining their strategies within the scope of the relationship between education level and professional self-efficacy. In terms of the relationship between professional self-efficacy and job performance, it is thought that it will be beneficial for hotel managers and individuals with the cookery profession in terms of determining their work flow and attitudes towards the profession. In addition, it is thought that the study will contribute positively to the literature with the lack of work in the field of professional self-efficacy, job performance and education levels in the literature, and that this study is carried out for the culinary profession, which has a rising value in Turkey.

### **Conceptual Framework**

#### **Professional Self-Efficacy**

Self-efficacy is the beliefs of individuals about their ability to manage events that develop in life (Bandura, 1998). (Chen, Gully and Eden, 2001) defined self-efficacy as a self-directed capacity understanding judgment and belief in



order for individuals to show a certain performance and be successful. Self-efficacy is related to individuals' perceptions. Self-efficacy perception determines how individuals feel, how they think, how they are motivated and their behavior (Bandura, 1998). Perceived self-efficacy affects how much anchor individuals spend while acting in their actions and how long they can withstand obstacles and bad experiences. If individuals have strong self-efficacy perceptions, they can overcome many events (Bandura & Adams, 1977).

### **Job Performance**

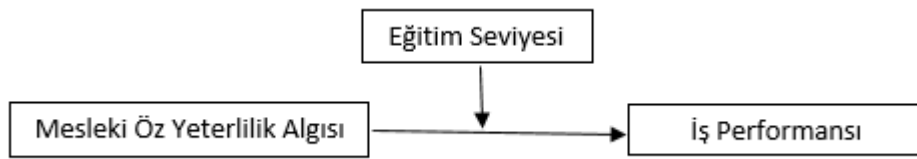
Products created according to certain criteria for the realization of the tasks and responsibilities defined by the organization constitute job performance. (Altun, 2018). Job performance is defined as "all kinds of attitudes and behaviors that employees contribute to achieving the goals of the organization" (Beğenirbaş & Turgut, 2016, p. 58). Yılmaz and Ünsar (2007) expressed job performance as the outputs obtained at the end of the actions and procedures performed to achieve organizational goals. In general, the success of the employees in fulfilling the functions of the organization constitutes the job performance (İsı, 2018).

### **The Relationship Between Professional Self-Efficacy and Job Performance**

Self-efficacy is the movement motivation needed to achieve the goals set by the organization and the beliefs that individuals can achieve (Akdemir & Açı, 2017). While the belief that individuals can succeed provides enjoyment and satisfaction with their work, the thought of failure creates negative emotions such as anxiety and stress. These emotions cause positive and negative results in an individual's performance (Özdemir, 2008). In today's business world, performance has an important place in determining the strengths and weaknesses of employees, recruitment and training (Visweswaran & Front, 2000). High self-efficacy belief contributes to increase in performance by increasing determination (Kurt, 2012). Cervone, Jiwani and Wood, (1991) stated that individuals with high self-efficacy react more carefully within the framework of decision-making with their previous experiences. They found that these individuals were able to improve their experiences over time and turn them into performance.

Studies show that the perception of self-efficacy has positive contributions to job performance (Randhawa, 2004). Lee and Ko (2010) determined in their study on nurses that there is a positive relationship between self-efficacy perception and performance. In another study conducted in a company where product sales and agreements made were performance criteria, a positive relationship was found between self-efficacy and performance. Carter, Nesbit, Badham, Parker & Sung (2018). Judge and Bono (2001) stated in their meta-analysis study that self-efficacy and job performance were positively and significantly related to each other. Goddard, Hoy and Woolfolk (2004), the most important factor affecting job performance is that individuals' self-efficacy is higher than their own capacity. Stajkovic and Luthans (1998) examined 114 studies and found self-efficacy in their meta-analysis study. your competence on job performance They found that it has a triple positive effect. Similarly, Ateş, Turgut and Çelik (2018) stated in their study that self-efficacy has an effect on job performance. In addition, it was discovered that various variables such as intelligence, personality, education, worker level, motivation mediate the relationship between self-efficacy and job performance (Iroegbu, 2015). Therefore, one of the factors that has an impact on professional self-efficacy is education (Yokuş, 2014). Taking these premises into consideration, the following hypothesis and model has been developed.

**H1:** Education level has a regulatory role in the relationship between cooks' professional self-efficacy perceptions and job performance.



Hotel establishments are not an automation system, but a labor-intensive sector based on manpower (Ibrahim et al., 2020). Today, cuisine culture is one of the attraction factors on its own. As a result, hotel establishments place a special emphasis on the kitchen department, which is accepted as the backbone of the tourism sector (Tekin & Çidem, 2015). Şanlıer (2005) states that success in the tourism industry can be achieved with the kitchen. Therefore, the main problem of this study is "Does education level have a regulatory role in the effect of professional self-efficacy perceptions of cooks working in hotel enterprises on job performance?" determined as.

## Method

The main purpose of this study is to determine the regulatory role of education level in the effect of professional self-efficacy perceptions of cooks on job performance. The main problem of the study is "Does education level have a regulatory role in the effect of professional self-efficacy perceptions of cooks on job performance?" is the question. The ethics committee permission document required to collect the data used in this study were obtained with decision number 12 of the Ethics Committee of Niğde Ömer Halisdemir University dated 29.12.2020 and number 12. The universe of the research consists of the cooks working in the accommodation establishments operating in the province of Nevşehir. The research data were obtained from accommodation businesses that were selected with the convenience sampling method in January-March 2021 and allowed the application. According to the data of Nevşehir Provincial Directorate of Culture and Tourism, there are 62 accommodation enterprises with operating licenses from the Ministry of Culture and Tourism within the borders of Nevşehir province as of 2021 (Republic of Turkey Ministry of Culture and Tourism, 2021). Data could not be collected from businesses that were closed due to the restrictions in the pandemic process. The data were collected using a questionnaire technique by meeting face to face with the cooks working in 22 accommodation establishments still in operation.

The questionnaire form used in the study consists of three parts. The first part includes the scale for measuring the self-efficacy perceptions of the cooks participating in the study, the second part includes the scale for measuring the work performance of the participants, and the third part includes questions to determine the demographic characteristics of the participants.

*Perception of Professional Self-Efficacy Scale:* This scale developed by Schyns and von Collani (2002) was used for the cookery profession. The scale was adapted according to the cooking profession and some terms were changed. There are 7 questions in the scale. The scale consists of one dimension. Likert scale was used to evaluate the scale. Participants were asked to score between 1 (strongly disagree) and 5 (strongly agree) on how much they agree or disagree with the statements. The scale consists of 7 items and one dimension. The reliability of the scale was calculated as  $\alpha = .945$ .

*Job Performance Scale:* Work performance, which was evaluated with 4 items developed by Carmeli, Gilat & Waldman (2007), was also used in Tüzün (2013) study. The scale was adapted according to the cooking profession and some terms were changed. The scale consists of one dimension. A 5-point Likert scale was used to evaluate the scale. Participants were asked to give a score ranging from 1 (never) to 5 (always) to agree or disagree with the statements. The scale consists of 4 items and one dimension. The reliability of the scale was calculated as  $\alpha = .936$ .

The convenience sampling method, one of the non-probabilistic sampling methods, was used to collect the research data. The main reason for choosing this method is the pandemic process, the fact that many accommodation businesses are closed together with restrictions, and the difficulty of reaching the still operating accommodation businesses. Therefore, 182 cooks who agreed to participate in the study and are still working were reached. However, 163 questionnaires were included in the study due to incomplete information and careless filling. The data obtained in the study were analyzed through the SPSS 22 statistical package program, and the demographic characteristics of the cooks in the sample group were presented with their percentage distributions. In the study, the relationship between professional self-efficacy and job performance was revealed by Pearson correlation analysis, and the moderator regression analysis was used to determine the regulatory role of education level in the relationship between professional self-efficacy and job performance.

**Findings**

23.3% of the research participants are women, 76.7% are men; 49.9% of them are married and 51.7% are single. 32.8% of the participants stated that they have a monthly income between 5000-6000 TL, 15.5% between 6001-7000 TL and 51.7% of them have a monthly income of 7001 TL and above. 34.4% of the participants are high school graduates, 16.6% are associate degree graduates and 49.1% are undergraduate. When the participants are evaluated in terms of their age, 16.6% are between 31-40 years old, 20.9% are between 41-50 years old and 62.6% are between 51 and over. In addition, 37.4% of the participants work in the tourism sector for 6-15 years and 62.6% for 16 years or more.

The pearson correlation analysis conducted to determine the effect of professional competence perceptions of the cooks working in accommodation establishments on job performance is presented in Table 1.

**Table 1**  
Correlation matrix regarding the relationship between perceptions of professional self-efficacy, job performance and education level

	X	Ss	1	2	3
<b>Professional Self-Efficacy</b>	2.19	0.90	-		
<b>Job Performance</b>	3.63	0.86	0.918**	-	
<b>Education Level</b>	3.29	1.03	0.822**	0.834**	-

\*\* Correlation significant at the 0.01 level (2-tailed).

According to Table 1, the correlation coefficient of 0.01 significance level between professional self-efficacy and job performance; In the positive direction high strength ( $0.70 < r < 1$ ), positive relations were determined (Gürbüz & Şahin, 2014). When the results are examined, when we look at the relationship between professional competence and job performance ( $r = 0.918$ ), positively high power; The relationship between professional self-efficacy and education level ( $r = 0.822$ ) is positively high power; When we look at the relationship between job performance and education

level ( $r = 0.834$ ), there is a positive high-strength relationship. These results can be evaluated as the increase in any of the variables causes the other variables to feel an increase in high power.

**The Regulatory Role of Education Level in the Effect of Professional Self-Efficacy on Job Performance**

The question "Does education level have a regulatory role in the relationship between cooks' professional self-efficacy perceptions and job performance?" is the main problem of the research. Regulatory variable regression analysis was performed for this main question in the study. Regression analysis results are listed below.

X = (Independent Variable) Professional Self-Efficacy

Y = (Dependent Variable) Job Performance

M = (Moderator Variable) Education Level

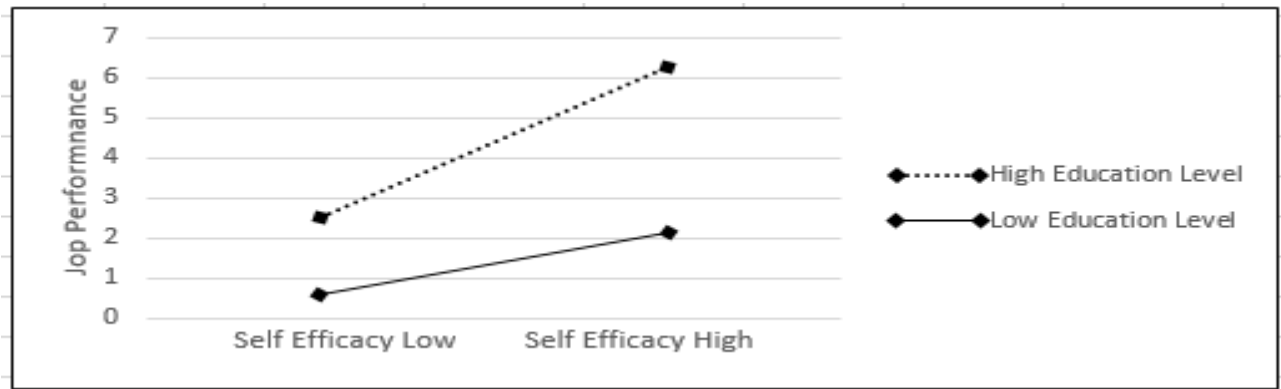
**Table 2**  
**Regulatory variable regression analysis results**

Variables	Model-1		Model-2	
	B	S.H.	B	S.H.
Professional self-efficacy	0,726	0,061	-0,689	0,114
Education Level	0,324	0,061	-1,683	0,159
Professional Self-Efficacy X Education Level			0,686	0,52
R	0,960		0,993	
R <sup>2</sup>	0,942		0,989	
Δ R <sup>2</sup>	0,942		0,044	

\*\*  $p < .01$

The hierarchical regression analysis results show that the variables of occupational self-efficacy and education level in the first group make significant contributions to the regression model [ $F(2,55) = 443,841, p < .01$ ]. The corrected  $R^2$  value is 0.940. This result shows that the 94% variance in job performance is explained by the variables of professional self-efficacy and education level. In the second group, entering the interactional term into regression explained the additional variance of 4.5% in job performance and this change in  $R^2$  was found to be significant [ $F(3,54) = 1227,833, p < .01$ ]. When all variables were entered into the regression, it was found that professional self-efficacy ( $\beta = -0.689, p < 0.01$ ) and education level ( $\beta = -1.683, p < 0.01$ ) had a significant effect on job performance. In addition, it has been observed that professional self-efficacy and education level have a significant interactional effect on job performance ( $\beta = -0.686, p < 0.01$ ). The fact that the multiplicative result of the interaction of professional self-efficacy and education level is significant indicates that these two variables have an interaction effect on job performance.

The effect size (efect size) of the multiplicative result of the interaction between professional self-efficacy and education level was calculated as  $f^2 = 0.75$  and was found at a high level. In order to determine the form and direction of vocational self-efficacy and education level, the effect of vocational self-efficacy on job performance in cases of low and high level (+ 1 and -1 standard deviation from the mean value) is shown graphically.



**Figure 1.** Graph showing the form and direction of professional self-efficacy and education level

The figure shows that there is a combined (interactional) effect on job performance, professional self-efficacy and education level.

### Conclusion

This study aims to determine the regulatory role of education level in the relationship between cooks' perceptions of professional self-efficacy and job performance. In line with this purpose, data were collected from 163 cooks working in accommodation establishments with tourism management licenses in Nevşehir province in January-March 2021 using a survey technique. The majority of the cooks participating in the research; The male has a bachelor's degree and is between the ages of 51 and over. In the study, the relationship between the education level of the cooks, professional self-efficacy perceptions, and job performance was revealed by Pearson correlation analysis. Regulatory variable regression analysis was applied to determine the regulatory role of education level in the relationship between professional self-efficacy perceptions of cooks and job performance. In this study conducted in Nevşehir province, it was concluded that the relationship between the professional self-efficacy perceptions of the cooks and their job performance is shaped by their education level. It has been determined that with the increase of the education level of the cooks working in accommodation enterprises, their perceptions of professional self-efficacy can increase and high self-efficacy can increase job performance. Therefore, "H1: The level of education has a regulatory role in the relationship between the professional self-efficacy perceptions of the cooks and their job performance." His hypothesis was accepted.

### The Contribution of the Research to the Theory

There is no empirical study in the literature on the regulatory role of education level in the relationship between professional self-efficacy and job performance. Therefore, the study is important in terms of evaluating the regulatory role of the level of education in the relationship between the professional self-efficacy perceptions of the cooks and job performance, and it is expected to contribute to the relevant literature. In the literature, some studies have determined that there is no relationship between self-efficacy perceptions and education level (Yardim & Başbakkal, 2011; Pekmezci 2010) and that education level does not affect job performance (Expense, Taş & Top 2009; Tonbul & Aykanat 2019). However, it shows that the studies conducted in general are directly proportional to the results of the research. Because there are many studies in the literature in which there is a significant relationship between self-

efficacy perception and education level (Iroegbu, 2015; Yokuş, 2014; Colquitt, Le Pine & Noe 2000; Gist, 1986; Gist, Schwoerer & Rosen 1989; Pajares & Cheong, 2003). Therefore, the results of the research support the basic idea in the literature. In line with the hypothesis developed in the research, the findings were obtained to support the conceptual framework and assumptions of the study. For this reason, it is thought that the study will contribute to the theory in terms of determining the relationship between the professional self-efficacy perceptions of the cooks, job performance, and education level.

#### *The Contribution of the Study in Practice and Limitations*

need for qualified personnel in this field together with the provision of the development of the tourism sector in Turkey has increased. The cooking profession is a profession that requires sufficient professional knowledge and skills. The training in which the competencies for the cookery profession are obtained have a very important place in the cook candidates to feel professionally competent (Kurnaz et al., 2014, p. 42). Individuals' education increases their self-belief, and the performance of individuals with high beliefs of success also increases in that direction. The perception of competence for the profession has an important place in the success rates of individuals in their professions.

According to the results obtained from the cooks working in the accommodation establishments in Nevşehir province, the selection of qualified and self-competent cooks who have received cooking training in the process of finding and selecting employees will contribute to the increase of the performance of the accommodation establishments. Activities such as seminars and conferences can be organized to increase the qualifications and professional self-efficacy of the cooks working in the sector or the cooks serving in the sector. Also, organization managers and practitioners should attach importance to increasing the professional self-efficacy of cooks and support their employees. It can be provided to increase the qualifications and performances of cooks with in-house training. Employees who think they are supported; It is thought that it will show positive developments in terms of both improving their self-efficacy and increasing their job performance.

64% of the accommodation establishments are closed due to the restrictions in the pandemic process. For this reason, not being able to reach other accommodation establishments is one of the limitations of the research. In the literature, there is no study examining the regulatory role of education level in the relationship between professional self-efficacy perceptions and job performance. Therefore, one of the limitations of the study is the lack of comparison and evaluation possibilities. It is thought that the results obtained will be the basis for future studies. Researchers can obtain different results with different variables or different samples.