

## Mutfak Çalışanlarının Mesleğe Yönelik Tutumlarının Oluşmasında Örgütsel Destek Algısı ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü

### The Role of Organizational Support Perception And Leader-Member Exchange in The Formation of The Attitudes Towards The Profession of Kitchen Employees

Emre AYKAÇ<sup>a</sup> Lütü BUYRUK<sup>b</sup>

<sup>a</sup>İskenderun Teknik Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Hatay, Türkiye. [emreykac1@hotmail.com](mailto:emreykac1@hotmail.com)

<sup>b</sup>Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, ,Neşehir, Türkiye. [buyruk@nevsehir.edu.tr](mailto:buyruk@nevsehir.edu.tr)

#### MAKALE BİLGİSİ

#### ÖZET

##### Anahtar Kelimeler:

Mesleki Tutum  
Algılanan Örgütsel Destek  
Lider-Üye etkileşimi  
Mutfak  
Otel İşletmeciliği

**Amaç** – İşletmelerde çalışanların sahip olduğu mesleğe yönelik tutumlarının verimlilik ve etkinlik açısından ağır bir role sahip olduğu varsayılmaktadır. Her ne kadar kişilerin sevdikleri işleri yaptıkları düşünülse de dünyadaki misyonunu bulup mesleğine aşık bir insanı etkileyen, her olay veya olguda olduğu gibi birtakım faktörler bulunmaktadır. Bu noktada örgütsel destek algısı ile lider-üye etkileşimi değişkenleri birçok bilimsel araştırma sonucunda organizasyonlar açısından irdelenmesi gereken bir duruma gelmiştir. Bu bağlamda, çalışmada mesleğe yönelik tutumun oluşmasında, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin rolünün olduğuna ilişkin varsayımdan yola çıkılarak izahı ortaya konmak istenmiştir.

Gönderilme Tarihi 22  
Temmuz 2024

Revizyon Tarihi 19 Eylül  
2024

Kabul Tarihi 25 Eylül 2024

**Yöntem** - Araştırmanın evreni, Antalya ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak çalışanları olarak belirlenmiştir. Araştırmada olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 445 mutfak çalışanı araştırmaya dâhil edilmiş ve anket tekniği kullanılarak araştırma verileri toplanmıştır.

**Bulgular** - Yapılan anket çalışması sonucunda ulaşılan bulgulara göre, mutfak çalışanlarının mesleğe yönelik tutum, örgütsel destek algısı ve lider-üye etkileşimi arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca yol analizi ile elde edilen sonuçlara göre mutfak çalışanlarının hem örgütsel destek algısı hem lider-üye etkileşimi kalitesinin, mesleğe yönelik tutumun oluşmasında önemli bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

**Makale Kategorisi:**  
Araştırma Makalesi

**Tartışma** - Ulusal ve uluslararası literatürde üç değişkeni bir arada etki/ilişki modeli ile analiz eden bu çalışma mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi değişkenlerinin literatür ve paydaşlar açısından önemine değinmektedir. Bu çalışma, mutfak çalışanlarının mesleğe yönelik tutumlarının, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi ile olumlu bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, örgütlerin çalışan memnuniyetini artırmak için liderlik ve destekleyici ortamın önemini vurgulamaktadır. Ancak, araştırmanın sınırlı örneklem büyüklüğü ve sektörel sınırlamaları, sonuçların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Gelecek çalışmalar, bu bulguları farklı sektörlerde ve kültürel bağlamlarda test ederek genişletmelidir.

#### ARTICLE INFO

#### ABSTRACT

##### Keywords:

Vocational attitude  
Perceived organizational support  
Leader-member exchange  
Kitchen  
Hotel business

**Purpose** - Employee attitudes towards their professions are assumed to significantly impact productivity and efficiency. Although it is often believed that individuals are engaged in jobs they love, several factors influence a person who has found their calling and is passionate about their profession, just as with any event or phenomenon. In this context, the variables of perceived organizational support and leader-member interaction have emerged as critical aspects that organizations need to examine, as evidenced by numerous scientific studies. This study aims to elucidate the role of perceived organizational support and leader-member interaction in shaping professional attitudes.

**Design/methodology/approach** – The study focused on kitchen employees working in five-star hotels in Antalya province and its districts. A non-probability sampling method, specifically convenience sampling, was employed. A total of 445 kitchen employees participated in the study, with data collected via a survey.

Received 22 July 2024

Revised 19 September 2024

Accepted 25 September 2024

**Findings** - The survey results revealed a moderately positive and significant relationship between kitchen employees' professional attitudes, perceived organizational support, and leader-member interaction. Additionally, path analysis results indicate that both perceived organizational support and the quality of leader-member interaction have a significant impact on the formation of professional attitudes.

**Article Classification:**  
Research Article

**Discussion** - This study, which integrates three variables within an effect/relationship model, highlights the importance of professional attitudes, perceived organizational support, and leader-member interaction in both the literature and for stakeholders. The findings underscore the positive relationship between kitchen

#### Önerilen Atıf/Suggested Citation

Aykaç, E., Buyruk, L. (2024). Mutfak Çalışanlarının Mesleğe Yönelik Tutumlarının Oluşmasında Örgütsel Destek Algısı ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 16 (3), 1935-1953.

employees' attitudes towards their profession and the levels of perceived organizational support and leader-member interaction. They also emphasize the crucial role of leadership and a supportive environment in enhancing employee satisfaction. However, the study's limited sample size and sector-specific focus constrain the generalizability of the results. Future research should address these limitations by exploring these relationships across different sectors and cultural contexts.

## 1. Giriş

Turizm endüstrisinin gelişmesi yiyecek içecek sektörünün değerinin yükselmesini önemli düzeyde etkilemiştir. Bilimsel alanda iyi yemek düşkünlüğü, yemekten anlama, yemek bilimi, iyi yemek sanatı, mutfak bilimi anlamına gelen gastronomi kavramı üzerine çalışmaların yapılması da kaçınılmaz bir duruma gelmiştir. Dünyada 1800'lü yılların sonuna doğru başlayan gastronomi ve mutfak eğitimleri, ülkemiz Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nde 1950'li yıllarda diğer ülkelere göre daha geç dönemde başlamıştır. Fakat ahilik sistemi baz alınrsa çok daha erken tarihlere gitmek mümkündür. Gastronomi eğitiminin artması, mutfak kalitesinin ve çeşitliliğinin artmasına önemli düzeyde katkıda bulunmuştur (Seçim, 2020). Türkiye'de turizm alanındaki gelişmeler ile yiyecek içecek sektörünün de gelişmesi, bu alan üzerinde eğitilmiş ve nitelikli personel ihtiyacını da ortaya çıkarmıştır. Bu ihtiyacın karşılanmasına engel olan en önemli sorunlardan birinin, nitelikli aşçı yetiştirememek olduğu düşünülmektedir. Aşçılık mesleğine ilişkin yeterliliklerin ve tutumların kazanıldığı eğitim kurumlarının sahip olduğu olanaklar, aşçı adaylarının kendilerini mesleki olarak yeterli ve aşçılık mesleğine ilişkin olumlu tutum kazanmış birer aşçı olarak algılamalarında oldukça önemli bir role sahiptir (Kurnaz, Akyurt Kurnaz ve Kılıç, 2014: 42). Buna bağlı olarak mesleğe yönelik tutum, mesleki yeterlilik algılarını ve meslekteki başarıları etkileyen önemli bir husustur. Mesleğe yönelik olumlu tutumların geliştirilmesi, mutfak çalışanlarının, mesleğini icra ederken daha etkili olmalarını sağlamaktadır (Terzi ve Tezci, 2007: 595-596). Hizmet sektöründe yer alan meslekler sevilmeyen ve istenmeyen takdirde yerine getirilmesi oldukça güç mesleklerin başında yer almaktadır. Birey, meslek seçimi yaparken; fiziksel özelliklerini, ilgilerini, yeteneklerini ve ekonomik imkânlarını dikkate almak durumundadır. Bu bağlamda, meslek seçmek; hayat biçimini seçmek demektir (Erdinç ve Kahraman, 2012: 231). Çinli Filozof Konfüçyüs'ün ifade ettiği "Sevdiğin işi yaparsan ömür boyu çalışmazsın" sözü önemli bir kısa anlatıdır (<https://www.eliteworldhotels.com.tr>, 2020).

Başarılı yöneticilerin analitik düşünme becerilerinin iyi olduğu görülmüştür. Rekabet koşullarının ağırlaşması, analitik düşünce gücü yüksek insan kaynağını ön plana çıkarmaktadır. Bu durumun eğitime ek olarak tecrübenin de oluşması ile sağlanacağı düşünülmektedir. Yani eğitilmiş, sektör veya işletme içinde karşılaştıkları sorunlara çözümler üretebilen proaktif insan kaynağı önem arz etmektedir. Bu koşullara uygun işgücünün bulunmasının yanı sıra mevcut çalışanların güncel durumunu korumak da önemlidir. Bu bakımdan emek yoğun mutfak çalışanlarının da mesleki bilgi, deneyim ve tecrübelerinin geliştirilmesine ek olarak iç ve dış çevreden gelen faktörlerin de üzerinde durulması önemlidir. Bunlardan algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin mesleğe yönelik tutumun oluşmasında, özellikle olumlu yönde, önemli faktörlerden olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak turizm sektörü içinde yer alan konaklama işletmeleri ve yiyecek içecek işletmeleri mutfaklarında gerek konuklardan uzak gerekse konuklarla yüz yüze, önemli görevleri yerine getiren aşçıların emeklerinin görünürliğini sağlamak ve daha kaliteli üretim yapmalarını teşvik etmek önemli bir gerekliliktir.

Yapılan araştırmanın amacı, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin mutfak çalışanlarının mesleğe yönelik tutumlarını etkileyip etkilemediği, şayet etkiliyorsa ne derecede etkilediğini belirlemektir.

İlgili literatür incelendiğinde mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi değişkenleri ayrı ayrı veya ikili olarak çalışılmasına rağmen özellikle mesleğe yönelik tutumun, algılanan örgütsel destek veya lider-üye etkileşimi ile birlikte çalışılmadığı görülmüştür. Yine bu üç değişkeni ele alan kapsamlı bir araştırmaya ulusal ve uluslararası literatürde rastlanılmamıştır. Yapılan çalışmalara bakıldığında, mutfak çalışanları üzerine uygulama yapılmaması da bir eksiklik olarak görülmektedir. Ayrıca söz konusu konular aşçılık mesleği açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre önemli düzeyde teorik ve pratik anlamda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar, aşçıların sorunlarına çözüm için ışık tutacaktır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Mesleğe Yönelik Tutum

Yönetici, birlikte olduğu, yönettiği kişilerin, sisteme, sistemin kurallarına ve kendisine karşı olan tutumlarını bilmek zorundadır. İnsanların tutumları bilindiği takdirde onların davranışlarını önceden tahmin etmek ve kontrol etmek için bazı önlemler almak mümkün olacaktır. Günümüzün toplumlarında başkalarının davranışlarını önceden kestirmenin veya tahmin etmenin önemi büyüktür. Bir işletmenin yöneticisi çalışanların işletmeye ve işletmedeki çabalara karşı tutumlarının olumlu veya olumsuz hale getirecek faktörleri tespit edebiliyorsa, alacağı önlemlerle çalışanlarını kolayca yönlendirebilecektir (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2016: 33).

İnsanların toplum içindeki yerlerini belirleyen hususlardan biri de sahip olduğu meslektir. Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü (2020)'ne göre meslek "Belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş ve uğraş, öğretici, dizge, çağır, okul ve ekol" olarak tanımlanmaktadır. Hacıoğlu ve Alkan (1977)'a göre meslek, toplumsal yaşamın getirdiği iş bölümü sonucu ortaya çıkan, kişilerin iş ve yetenekleri ile toplumsal etkinliklere katılma durumu ve toplumun bireyden, toplumsal ve ekonomik yaşamda sorumluluk alması istemi sonucu gelişen yaşamsal bir faaliyettir. Yanı sıra profesyonel meslek de özel uzmanlık bilgi ve becerisini içeren, uzun ve yoğun bir akademik çalışma ile belirli özel formasyon gerektiren ileri düzeyde ve statüde meslektir (Erden, 1998: 25-26). Mutfak işi kapsamında aşçılık mesleği de profesyonel meslek statüsünde değerlendirilmektedir. Nitelikli mutfak çalışanı okul, kurs, kitap, usta-çırak ilişkisi vb. kaynaklardan beslenerek teorik mutfak bilgisini almış, sektörde çalışarak teoriyi pratiğe dökmüş, mesleğini severek yapan ve kendini yenileyen kişi olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017: 622).

Toplum yaşamında hepimiz bir meslek sahibi olma, bir iş yapma ve etkin olma ihtiyacı içindeyiz çünkü insanla yaşam arasındaki en kuvvetli bağ işidir. Meslek "bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü" olarak tanımlanabilir. Meslek, kazanç elde etmek amacıyla yürütülen etkinlikler bütünü olarak tanımlanmışsa da sadece para kazanma aracı değildir. Çünkü insanlara; "elinizde yaşamınızı sağlayacak bir para geçse yine çalışmak ister misiniz?" sorusunu yönelttiğimizde %80-85'i "evet" yanıtı vermektedir. Çünkü biz, sadece para kazanmak için iş sahibi olmayız. Bir meslek edinmenin temelinde para kazanarak fizyolojik ihtiyaçları karşılamamanın dışında, sosyal ve psikolojik ihtiyaçların doyumu söz konusudur. Büyük ruh hekimi Sigmund Freud bunu şöyle dile getirir: "Sağlıklı insan sevebilen ve çalışabilen kişidir" (Yeşilyaprak, 2002: 123).

Mesleği kişilerin hayatlarını sürdürebilmek için temel uğraş alanı olarak seçtikleri, belli bir süre eğitimden sonra icra edebildikleri, çalışma, yükselme şartlarının yasal güvence altına alındığı bir faaliyet alanı olarak tanımlamak mümkündür. İş bölümü ve uzmanlaşma sonucu mesleklerin ve görülen işlerin giderek ayrıştığı, her bir mesleğin toplum nezdinde farklı konum ve değerde ele alındığı görülmektedir. Toplumsal sistem ve düşünüş farklılıklarına göre meslek ve işlevlerinin önem bakımından ayrıldıkları görülmektedir (Tan, 1981: 70). Son olarak belirtmek gerekirse meslek ve iş genellikle birbirine karıştırılan iki kavramdır. Meslek, bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan sistemli etkinlikler bütünüdür. Meslek, belli bir tür alanda etkinlikte bulunabilme gücüdür. İş ise belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. Bir kimsenin mesleği olabilir ama işi olmayabilir (MEB, 2018: 2). Aynı şekilde kişinin mesleği olmayabilir ama bir işi olabilir. Bu noktada iş; genel olarak, mesleği olmayan kişilerin hayatlarını devam ettirmek için gerekli olan kazanımı sağlamak üzere gerçekleştirdikleri nitelik gerektirmeyen faaliyet olarak tanımlanabilir (Karagülle, 2007: 6; Yılmaz ve Çemrek, 2019: 142).

Mesleğe yönelik tutum, bir meslekte çalışanların o mesleğe yönelik duygusal eğilimlerini ifade etmektedir. Meslek mensuplarının, mesleğinin işlevleri ve toplum içindeki konumu hakkındaki duygu ve düşünceleri, onların mesleki tutumlarını şekillendirir. Bireyin mesleğine ilişkin geliştirdiği tutum, onun mesleğe karşı vaziyet almasını belirler. Mutfak çalışanlarının da kendi mesleklerine karşı belli bir biçimde ve belli bir yönde tepki göstermeye hazır olmaları mesleki tutumlarının bir göstergesidir (Kaya ve Nazıroğlu, 2008: 29-30). Mutfak görevlilerinin mesleki tutumu, onların meslekle ilgili yaşantı, tecrübe ve deneyimleri sonucu oluşmuştur. Mesleğiyle ilgili geçirdiği yaşantılarla oluşan mesleki tutumunun duygusal, zihinsel ve davranışsal boyutları bulunur. Mesleği sevmeye ya da sevmeme gibi duygular, kişilerin mesleki tutumunun duygusal boyutunu oluşturur. Meslekle ilgili düşünce ve bilgiler mesleki tutumun bilişsel (zihinsel) boyutunu

meydana getirmektedir. Duygusal ve bilişsel boyutlarına uygun olarak yapılan mesleki faaliyetler ve işler ise mesleki tutumun davranış boyutunu ortaya koyar (Kaya, 1998: 46). İnsanların bir mesleğe ilişkin tutumu o meslekteki başarısı ve doyumunu etkilemektedir. Söz konusu meslek aşçılık olduğunda ise konunun önemi daha da artmaktadır. Aşçının, aşçılık mesleğine yönelik tutumu onun mesleğindeki davranışlarının en güçlü belirleyicilerinden birisini yani aşçılık meslek anlayışını yansıtacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan gerek aşçıların öğrencilik veya usta-çırak/alaylı olarak öğrenme yaşantıları gerekse meslek yaşamları boyunca edindikleri deneyimlerle, kendi meslek anlayışlarını oluşturdukları söylenebilir.

## 2.2. Algılanan Örgütsel Destek

İşletmeler çok karmaşık insan topluluğunun bir arada bulunduğu örgütlerdir. Bir departman düzeyinde aynı meslek grubu çalışanlar bir araya gelse de çalışanların geçmiş yaşantıları, doğuştan getirdikleri özellikler gibi farklılıkları da bulunmaktadır. Çalışanların yalnızca müdürlerinin, amirlerinin, şeflerinin emirlerini yerine getirmesi ya da standart bir iş uygulaması beklemek neredeyse imkânsızdır. Bu durum, çalışanların emir ve görevlerden fazlasını yapmalarını ya da inisiyatif almaları gerekliliğini ortaya koymaktadır. Her işletme içinde ortak bir reçete bulunmamaktadır. Çalışanların bu inisiyatifi örgütünden gördüğü destekle orantılı olarak alabileceği düşünülmektedir.

Algılanan örgütsel destek kavramı literatür de ilk olarak 1986 yılında Eisenberger vd., tarafından “Perceived Organizational Support” başlıklı makalede ele alınmıştır. Eisenberger ve diğerlerine göre örgütsel destek, “Çalışanların üyesi oldukları örgütün, onların katkılarına değer verdiği ve esenliklerini önemseydiğine dair oluşturdukları genel inançlar” şeklinde ifade edilmiştir (Eisenberger vd., 1986: 501). Eisenberger ve diğerleri tarafından yapılan tanımlamanın aşağıdaki varsayımlara dayandığı görülmektedir (Yüksel, 2006: 10-11):

- İşgörenin çalıştığı örgüte bir katkıda bulunduğu varsayılması,
- İşgörenin yapmış olduğu katkının örgüt tarafından değerli olarak kabul edildiğinin işgören tarafından algılanması,
- İşgörenin örgüte yapmış olduğu katkılar karşılığında örgütün işgörenin iyiliğini sağlamaya yönelik caba gösterdiğinin yine işgören tarafından algılanması.

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüt tarafından katkılarına değer verildiğine ve onların iyiliğinin ya da refahının önemsendiğine ilişkin genel inançları olarak tanımlanmaktadır (Kraimer ve Wayne, 2004: 210). Diğer bir ifadeyle örgütsel destek, örgütlerin, çalışanların iyiliğini ya da refahını dikkate alarak onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumudur (Eisenberger vd., 1986: 501). Buna göre, çalışanlarının mutluluğunu ve refahını dikkate alan, çalışanlarını destekleyen bir örgütte ya da yönetimde bulunması gereken özellikler beş alt başlıkta toplanabilir (Özdevecioğlu, 2003: 117-118):

- Çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almak ve bu önerileri uygulamaya aktarmak,
- Çalışanlara ilişkin bir iş güvenliği sağlamak ve başarılı oldukları takdirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence vermek,
- Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak ve örgüt içi iletişimi yüksek seviyelerde tutmak,
- Örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmamak, herkese adaletli davranmak, hak yememek,
- Çalışanları önemsemek ve onlara rağmen bazı kararları almamak.

Algılanan örgütsel destek kavramı iki temel teoriye dayalı olarak geliştirilmiştir. Bunlardan birincisi Levinson (1965)'un “Kişileştirme Teorisi”, ikincisi ise Blau'nun “Sosyal Değişim Teorisi”dir. Kişileştirme teorisine göre işgörenler, çalışmakta oldukları örgütü kişileştirme eğilimindedir. Bunun temelinde ise yöneticilerin, örgüt içindeki yasal, ahlaki ve finansal sorumluluk içeren temsili davranışları ile örgüt kültür ve politikaları üzerinde etkilerinin bulunması ve başkaları üzerindeki otorite gücünün örgüt tarafından sağlanması yatmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Eisenberger vd., 1986; Fındıklı, 2014: 139). Blau (1964) tarafından ortaya konulan sosyal değişim kuramı ise işgörenler ile örgütleri arasında bulunan ve açıkça söylenmeyen, ancak ihlal edildiği takdirde önemli sayılabilecek olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olan karşılıklı ilişkiler olduğunu ifade etmektedir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005: 777). Teoriye göre, örgütler tarafından

çalışanın iyiliği için yapılan çalışmalar, işgörenler tarafından amacına uygun algılandığı sürece sosyal değişim sürmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 703; Allen, Shore ve Griffeth, 2003: 102).

### 2.3. Lider Üye Etkileşimi

Platon insan toplumsal bir hayvandır şeklinde ifade eder (Yücel, 2016: 3). Yani bazı arzu ve ihtiyaçlarını karşılamak, kişisel hedeflerini tamamlamak için bir gruba ihtiyacı olan sosyal bir varlıktır. İnsanlar grup halinde yaşayan sosyal varlıklar olduğu gibi bu grupları yöneten ve hedeflerine ulaştıran liderdir veya lidere de ihtiyacı vardır. Bazı arzu ve ihtiyaçlarını karşılamak, kişisel hedeflerini tamamlamak için ise bir gruba ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaç özellikle iş gruplarındaki sosyal ilişkilerin düzenlenmesinde hayati bir önem arz eder. Aslolan grupların lidersiz, liderinde grupsuz (astsız) anlamsız olduğudur. Bu sebeple liderlik, insanlık tarihinin her döneminde vardır. Kendisine hiyerarşik bir doğa oluşturan insanoğlunun daima liderlere ihtiyacının kaçınılmaz olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Özellikle insanların oluşturduğu organizasyonların etkinliği, verimliliği, sürdürülebilirliği ve temelde koordinasyonu açısından mutlaka liderlere ihtiyaç duyulur. Özellikle kriz ve değişim süreçlerin de liderlerin fonksiyonu da oldukça önemlidir.

“Lider kimdir?” sorusu, insanlar tarafından farklı şekillerde cevaplandırılmıştır. Bu durum lideri tanımlama ve anlatma çabalarını çeşitlendirmiştir. Lider, “başkalarını belirli amaçlar doğrultusunda davranışa sevk eden kişidir” (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 216). Yani lider etkilenmekten çok etkileyen kişidir. Ünlü İslam düşünürü Farabi, lideri “başkasından emir almayan kişi” olarak nitelendirmiştir. Farabi’ye göre liderin üstünde başkası olamaz şayet olsaydı o, lider olurdu şeklinde aktarmıştır (Ergezer, 1995: 16).

Liderlik insanlığın varoluşuyla birlikte ele alınması gereken bir olgu olmakla birlikte liderlikle ilgili çok eski kaynaklara ulaşılamamakta, 5000 yıllık Mısır Hiyeroglif yazıtlarına ve M.S. 300 ile 400 yılları arasında Platon ve Aristo’nun görüşlerine rastlanmaktadır. Dünyadan ve ülkemizden pek çok lider örneği verilebilir. Bunlar biri pozitif kişilik özelliği ile bilinen, İngiliz sömürgeciliğine karşı Hint milli hareketinin 1919-1948 yılları arasındaki dünyaca ünlü en önemli lideri M. K. Gandi’dir. Benzer şekilde Antik Yunan filozofları; Sokrates, Eflatun (Platon) ve Aristoteles, yönetim ve liderlik düşüncesinin gelişiminde vazgeçilmez konumdadır. Başarı güdüsü yüksek savaşçı bir komutan olarak Büyük İskender, birer dini lider olarak; Hz. Davut (A.S.), Hz. Musa (A.S.), Hz. İsa (A.S.) ve Hz. Muhammed (S.A.V), Hun devletinin lideri Atilla, yönetimi meslek olarak nitelendiren ilk kişi olan Farabi lider örnekleridir. Sayısız liderlerin yetişmesinde rol oynamış Kutadgu Bilig eserinin yazarı Yusuf Has Hacip lider örneği olarak gösterilebilir. Bilime olan düşkünlüğü, şairliği de en az padişahlığı ve liderliği kadar gelişmiş olan Fatih Sultan Mehmet önde gelen lider örnekleri olarak gösterilebilir (Aslan, 2013: 20). Hiç şüphesiz, yakın tarihimizden Mustafa Kemal Atatürk, dünyanın hemfikir olduğu büyük bir lider olarak belleklerimizde yer almaya devam edecektir.

Literatür de lider ile üye arasındaki etkileşimi hiç değerlendirmeyen, liderlik teorilerinin aksine (Liden ve Graen, 1980: 451) lider-üye etkileşim kuramı, lider ile üye arasındaki ikili ilişkinin merkezine odaklanmıştır. Bu açıdan özellikler kuramı, davranışsal kuram ve durumsal liderlik kuramının tam tersi bir yapıyı ele almıştır (Truckenbrodt, 2000: 234). Liderlik olgusunun, ortak bir amaca ulaşmak için, grup üyelerini güdüleme ve yönlendirme faaliyetlerinin bir bütünü olarak değerlendirildiği (Hogg, 2001), liderlik sürecinin ise lider, izleyici ve aralarındaki ilişkiyi temel aldığı ifade edilmiştir (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Burada üye, grupta yer alan ve lider ya da yöneticinin astı konumunda olan kişileri işaret etmektedir (Landry ve Vandenberghe, 2009). Etkileşim ifadesi ise lider ve üye ya da yönetici ile ast arasında karşılıklı olarak gerçekleşen sosyal değişim ilişkilerini anlatmaktadır (Dansereau vd., 1975). Bu bilgiler ışığında lider-üye etkileşimi, liderin her bir grup üyesi ile farklı değişim ilişkisi kurması olarak tanımlanabilmektedir (Sparrowe ve Liden, 1997).

Bu kuramda, liderin bulunduğu çalışma ortamında yer alan farklı üyelere farklı davrandığı ve bunun sonucunda her biri ile farklı ilişkiler geliştirdiği varsayılmaktadır (Dansereau vd., 1975). Buna göre, liderle grubun içinde yer alan üyeler arasındaki ilişki kalitesi, üyelere göre farklılaşmaktadır (Sparrowe ve Liden, 1997). Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimine sahip olan üyeler, düşük kaliteli etkileşim kuranlara göre, lider tarafından daha fazla kaynak ile ödüllendirilmektedir. Bu kaynaklara örnek olarak, ücret artışı, yükseltme, bilgiye ulaşma, yetkilendirilme ve daha iyi çalışma şartlarını sağlama gösterilebilmektedir (Yukl, 2002: 116).

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

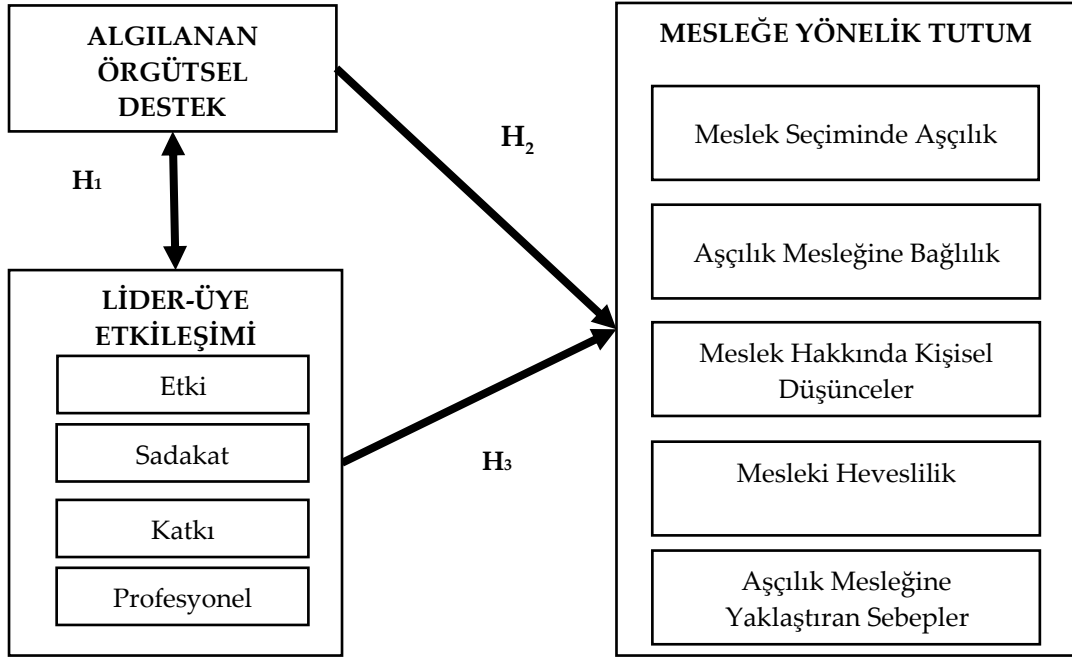
Bu çalışmanın temel amacı mutfak çalışanlarının mesleğe yönelik tutumlarının oluşmasında örgütsel destek algısı ve lider-üye etkileşiminin rolünü belirlemek, bu rolde etkisi olduğu düşünülen değişkenlerin belirlenmesi, düzeylerinin kontrol edilmesi, insan ve örgüt kaynaklarının en verimli şekilde değerlendirilmesinin önemini belirlemektir.

#### 3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın teorik kısmında detaylandırılan mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ile lider-üye etkileşimi değişkenlerine dair önermelerin tarama araştırması (survey) temelinde çözümlenmesi amacıyla saha araştırması yapılmış ve veriler anket yardımıyla toplanmıştır. Araştırmaya yönelik veri elde etme sürecinde, birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır. İkincil kaynak olarak internet, kütüphaneler, düzenli yayınlar ve kitaplardan faydalanılmıştır. Araştırmanın birincil verileri ise anket tekniği ile derlenmiştir.

##### 3.2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmalarda ortaya konulan modeller, sosyal bilim araştırmalarında doğrudan gözlemleyemediğimiz olguların anlaşılmasını kolaylaştırmak için kullanılan analitik çerçevelerdir. Modeller aracılığıyla karmaşık ve kavranması zor olan örüntüler daha anlaşılır hale gelmektedir. Modeller kuramlardan türetilir. Bu bakımdan kuramın açıklayıcı, modelin ise tanımlayıcı olduğu söylenebilir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 78). Kuramsal tartışmadan türetilen model ve araştırma hipotezleri uygulamalı araştırma yaklaşımından yararlanılarak test edilmek üzere Şekil 4'te sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

**H<sub>1</sub>:** Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** Algılanan örgütsel desteğin mesleğe yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3</sub>:** Lider-üye etkileşiminin mesleğe yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

##### 3.2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü

Çalışmanın genel evrenini otel işletmelerindeki mutfak çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma evreni ise Antalya ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak çalışanlarından oluşmaktadır.

Bu araştırma kapsamının, beş yıldızlı otel işletmelerinden oluşturulmasının sebebi, bu işletmelerin yönetim ve örgüt yapısının diğer otel işletme türlerine oranla daha profesyonel oldukları varsayımından kaynaklanmaktadır. Bu işletmelerin personel sayılarının fazla olması ve sektördeki diğer otel işletmesi türlerine oranla daha kurumsal örgüt yapılarının olması da ayrıca dikkate alınmıştır (Pelit, 2011: 125). Buna ek olarak bu otellerdeki çalışan sayısı ve otellerin tüm sezon hizmet verdikleri de dikkate alındığında bu işletmelerin konaklama işletmeleri adına diğer işletmeleri de temsil etme kapasitesine sahip olduğu söylenebilir.

Bilimsel araştırmalarda veriler, araştırma evrenini oluşturan birimler-denekler üzerinden elde edilebileceği gibi evreni oluşturan birimler-elemanlar içerisinden, amaca uygun bir yöntemle seçilebilecek örneklem üzerinden de tespit edilebilir (Ural ve Kılıç, 2013: 32). Karasar (2008: 11) zaman, maliyet kısıtlaması ile mesafe ve kontrol güçlükleri gibi nedenler dikkate alındığında, araştırma evreninin tamamına ulaşmanın bazen mümkün olmayacağını belirtmiştir. Bu çerçevede araştırma evreninin tamamına ulaşmak yerine, bilimsel yöntem kurallarına göre örneklem seçilerek anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, araştırmada belirlenen evren üzerinden örneklem alınma yoluna gidilmiştir.

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan elde edilen veriler, 2020 yılı itibarıyla Antalya bölgesinde 407 adet turizm işletme belgeli beş yıldızlı konaklama tesisi olduğunu göstermiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan beş yıldızlı konaklama işletmelerinin mutfak bölümünde çalışanların sayısının bulunduğu resmi bir kaynağa ulaşılmamaktadır. Müşteri sayısının dönemsel olarak artış ve azalış durumuna göre çalışan sayısı da değişiklik gösterebildiği için evreni açıklayabilecek kesin bir sayıya ulaşılamamaktadır. Bu nedenle evrendeki sayıyı belirleyebilmek amacıyla araştırmanın gerçekleştirildiği 2020 yaz mevsiminde, beş yıldızlı konaklama tesisinde çalışan ve en az 10 yıl deneyimi olan beş aşçıbaşıyla yapılan görüşme sonucunda, beş yıldızlı bir konaklama tesisinin mutfak departmanında aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcısı, bölüm şefi, stajyer, komi unvanlarında çalışan kişi sayısının ortalama 50 olduğu sonucuna varılmıştır. Evreni oluşturan konaklama işletmelerinin toplam sayısı 407 ve her bir işletmede araştırma amacına uygun 50 mutfak çalışanı olduğu varsayıldığında bu işlem (407x50) sonucunda araştırma evreni sayısının 20350 kişi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda araştırma evreninin sayısı 20350 olarak kabul edilmiştir. Araştırmada beş yıldızlı otel işletmeleri Antalya ilinin hemen her bölgesinde faaliyet gösterdiği için çalışmada *kolayda örnekleme* yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada kolayda örnekleme yönteminin kullanılmasının nedeni olarak, bu yöntemde ankete katılan herkesin örneğe dâhil edilmesi, ayrıca zaman ve maliyet açısından büyük tasarruf sağlaması gösterilebilir (Altunışık vd., 2012: 140). Ana kütle ne derece homojen ise ve araştırmacı ana kütleyi ne derece iyi tanıyorsa, bu yöntem ile seçilen örnekler daha iyi sonuçlar vermektedir (Arıkan, 1995). Ayrıca araştırmada, örneklemin evreni temsil gücünü ve bulguların genellenebilmesini artırabilmek adına evrende yer alan tüm kademelerdeki konaklama işletmeleri mutfak çalışanlarının araştırmaya eşit şekilde katılımının sağlanmasına özen gösterilmiştir.

Bu bilgiler çerçevesinde araştırmada 3 ölçek bulunmakta olup, maddelerin tepki kategorileri 5'li Likert dereceleme (1: Hiç Katılmıyorum, 2: Az Katılıyorum, 3: Orta Düzeyde Katılıyorum, 4: Çok Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum) tabii tutulmuştur. Ölçeklerin Türkiye geneline yansıtan parametre değerleri olmadığı için, 5'li derecelemede standart sapmanın (s.s.) 1 olmasına, %5 anlam düzeyinde evren ortalamasından e: 0,10 dolayında sapma göstermesine karar verilerek ulaşılmaması gereken örnek büyüklüğü hesaplanmıştır. Bu araştırmada, evreni oluşturan mutfak çalışanları sayısı 10.000'den büyük olduğundan, Özdamar (2001: 257) tarafından sınırsız evrenler (N>10.000) ve nicel araştırmalar için önerilen ( $n = \frac{\sigma^2 Z_a^2}{H^2}$ ) formülden yararlanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2013: 45). Yapılan hesaplama sonucunda örnek büyüklüğü 384 olarak belirlenmiştir ( $n = \frac{\sigma^2 Z_a^2}{H^2} = \frac{1,96^2 \cdot 1^2}{0,10^2} = 3,84 \cdot 1/0,01 = 384$ ).

Anketler, Temmuz 2020-Eylül 2020 tarihleri arasında seçilen turizm işletmelerinde gerek yüz yüze gerekse teslim (emanet) ve online uygulanmıştır. Pandemi süreci nedeniyle ağırlıklı olarak online anket uygulanması yoluna gidilmiştir. Uygulama sonucunda 25 farklı işletmeden 475 anket geri dönmüş olup, geçersiz sayılabilecek anketler çıkarılmış ve toplam 445 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu kapsamda değerlendirmeye alınan anketlerin, minimum örneklem hacmi olan 384'ün üzerinde olduğu görülmektedir.

### 3.2.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma, Antalya ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgesine sahip beş yıldızlı otel işletmeleri mutfak çalışanlarının mesleğe yönelik tutumlarının oluşmasında algılanan örgütsel destek ve lider-üye

etkileşiminin rolünü belirlemek için yapılmıştır. Araştırma, Antalya’da bulunan beş yıldızlı otellerdeki mutfak çalışanlarının görüşleriyle sınırlıdır.

Türkiye’de birçok kurumun mesleğe yönelik tutum değerlendirmelerine karşı farkındalıklarının düşük olması genel bir sınırlılıktır. Tarama araştırması bağlamında yapılan anketle çalışanlara ulaşma, zaman yönetimi ve bütçe birer sınırlılık olarak kabul edilmektedir. Yapılan bu çalışma kuramsal çerçevede ortaya konan bilgilerle ve elde edilen literatürle sınırlıdır. Yine bu çalışma mutfak çalışanlarının görüşleri üzerinden değerlendirme yapılarak sınırlandırılmıştır. Çalışmayı turizm işletmelerinin diğer departmanları, turizm sektörünün diğer çalışanları ve başka sektörler de uygulamak mümkündür. Diğer sektörlerde uygulanması durumunda farklı sonuçların elde edilmesi mümkündür. Araştırmada sadece izin alınabilen işletmelerin çalışanlarına ile görüşme gerçekleştirilmiş olup çalışanlara anket uygulanmıştır. Bu sebeple birçok otel işletmelerinden izin alınamaması ve Covid-19 pandemisinin de veri toplama sürecini etkilemesi araştırmanın sınırlılığı olarak kabul edilebilmektedir. 2020 yılı Temmuz-Eylül ayları içerisindeki bir aylık kesitsel bir zaman diliminde toplandığı için profesyonel mutfak çalışanlarından anket yöntemiyle elde edilen veriler araştırma için bir sınırlılık olarak görülebilir. Diğer ve son önemli sınırlılık ise ülkemizdeki insanların bilimsel araştırmalara olan ilgisizlikleridir. Ülkemizdeki bu sorun özellikle bilimsel araştırmalar yapan bilim insanlarının örneklem büyüklüklerine ulaşmalarını ve bilgi elde edebilme süreçlerini zorlaştırmaktadır.

#### 3.2.4. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket temel olarak dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örneklem grubunda yer alan beş yıldızlı otel işletmesi mutfak çalışanlarının bazı demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mutfak eğitim düzeyi, işletmedeki kadro, aylık gelir, işletmedeki ve sektördeki çalışma süresi) şeklinde 10 kapalı uçlu soru yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde beş yıldızlı otel işletmelerindeki mutfak çalışanlarının mesleğe yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik Kurnaz, Akyurt Kurnaz ve Kılıç (2014) tarafından geliştirilen 25 ifadeli “meslek seçiminde aşçılık, aşçılık mesleğine bağlılık, meslek hakkında kişisel düşünceler, mesleki heveslilik ve aşçılık mesleğine yaklaştıran sebepler” boyutlarından oluşan Mesleğe Yönelik Tutum Ölçeğinden yararlanılmıştır. Literatürde mesleğe yönelik tutumların genellikle öğretmenlerin mesleklerine ilişkin tutumları kapsamında ölçüldüğü görülmektedir. Ancak, bu çalışmalarda ölçeklerdeki tüm ifadelerin özellikle eğitim sektörüne yönelik spesifik olgularla yazılması mesleğe yönelik tutumun diğer sektör çalışanları temelinde ölçmesini göz ardı etmektedir. Bu nedenle, anket formunun birinci bölümünde mesleğe yönelik tutumu ölçebilecek en uygun ölçeğin tercih edildiği düşünülmektedir.

Anketin üçüncü bölümünde ölçülmesi amaçlanan örgütsel destek algısına ilişkin değişkenler Eisenberger vd. (1997), tarafından geliştirilen ve literatürde sıkça kullanılan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (Perceived Organizational Support Scale)” ile ölçülmüştür. Eisenberger vd. (1986), çalışmalarında örgütsel destek algısını ölçmek amacıyla 36 ifadeli ölçek kullanmışlardır. Rhoades ve Eisenberger (2002) algılanan örgütsel desteğin 36 ifadeli özgün ölçeğinin boyutsuz ve yüksek güvenirlik derecesine sahip olduğuna vurgu yaparak, ölçeğin kısa versiyonlarını kullanmanın bir sorun teşkil etmediğini belirtmişlerdir. Buradan hareketle; anketin kısa tutulması da amaçlandığı için Eisenberger vd. (1997), tarafından geliştirilen sekiz ifadeli “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekteki ifadelere katılım düzeyi “1. Kesinlikle Katılmıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

Mutfak çalışanlarının lider-üye etkileşim algısını ölçmek için ise, ilk olarak Liden ve Maslyn (1998) tarafından ortaya atılan daha sonra Greguras ve Ford (2006) tarafından yeniden ele alınıp hem lider hem de işgören için ayrı ayrı geliştirilip, geçerlilik ve güvenilirliği elde edilen ölçek kullanılmıştır. 12 madde ile etki, sadakat, katkı ve profesyonel saygı boyutlarından oluşan lider-üye etkileşim ölçeği kullanılmıştır. Erdoğan vd., (2004), Sparrowe vd., (2006), Erdoğan ve Liden (2006), Harris, Wheeler ve Kacmar, (2009), Erdaş (2010), Choi (2013) gibi araştırmacılar tarafından literatürde sıklıkla faydalanılmıştır. Ayrıca Türkiye’de Baş vd. (2010) tarafından da Türkçe’ye çevrilip geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.

#### 3.2.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Toplanan veriler, bilgisayar ortamında uygun analiz teknikleri aracılığıyla test edilmiştir. Araştırma veri setini değerlendirmek amacıyla öncelikli olarak normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığını değerlendirmek amacıyla normal dağılım testi yapılmış, üç değişken ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık



(kurtosis) katsayılarına bakılmıştır. Değişkenler ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarına Tablo 1’de yer verilmiştir.

**Tablo 1. Mesleğe Yönelik Tutum, Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşimi Alt Boyutlarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları**

	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
<b>Mesleğe Yönelik Tutum</b>	-0,697	0,116	-0,315	0,231
Mesleki Uygunluk	-0,095	0,116	-1,129	0,231
Mesleki Karakteristik	-1,202	0,116	0,790	0,231
<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	-0,352	0,116	-0,314	0,231
<b>Lider-Üye Etkileşimi</b>	-1,013	0,116	0,771	0,231
Etki	-0,762	0,116	-0,038	0,231
Sadakat	-0,903	0,116	0,260	0,231
Katkı	-0,647	0,116	-0,031	0,231
Profesyonel Saygı	-1,267	0,116	1,202	0,231

Yapılan analiz sonucunda, Tablo 1’de görüldüğü üzere, verilerin  $\pm 2$  değer aralığında çarpıklık ve basıklık değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar veri dağılımının normallik varsayımını sağladığını göstermiştir (George ve Mallery, 2010). Verilerin normal dağılıma sahip olduğu belirlendikten sonra, geçerlilik ve güvenilirlik analizi ile devam edilmiştir. Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

### 3.3. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

**Tablo 2. Ölçeklere İlişkin KFA ve Güvenirlik Analizi Sonuçları**

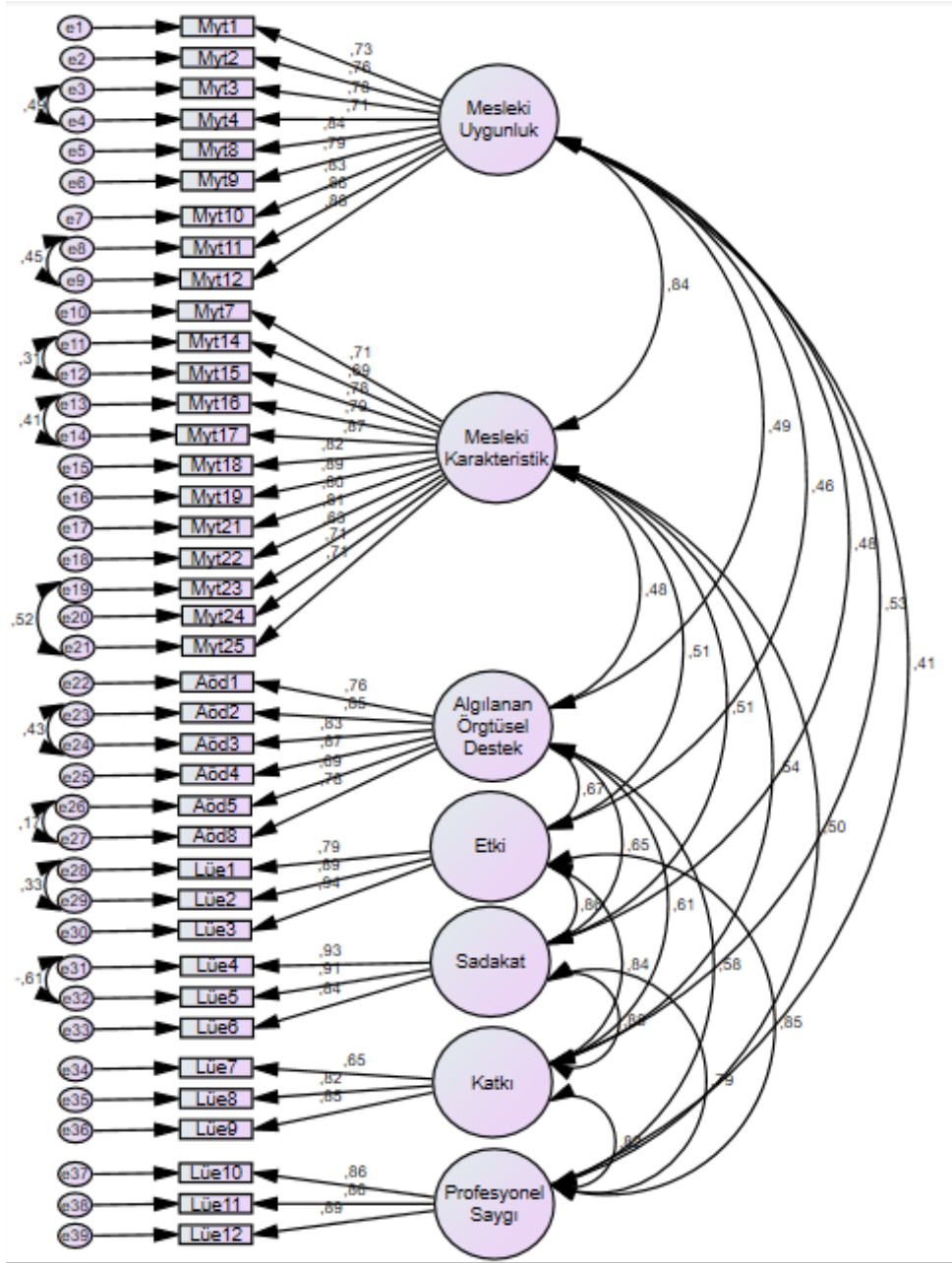
ÖLÇEKLER	Öz Değerler	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans	KMO Örneklem Yeterlilik Değeri	Bartlett Küresellik Testi	Genel Ölçek Güvenirliği (Cronbach’s Alpha)
Mesleki Uygunluk	1,821	30,753	67,332	0,955	0,000	0,964
Mesleki Karakteristik	12,319	36,579				
<b>Mesleğe Yönelik Tutum</b>	-	-				
<b>Algılanan Örgütsel Destek</b>	4,358	72,626	72,626	0,886	0,000	0,924
Profesyonel Saygı	8,104	24,264	84,863	0,942	0,000	0,955
Etki	1,880	23,677				
Sadakat	1,638	20,008				
Katkı	1,562	16,915				
<b>Lider Üye Etkileşimi</b>	-	-				

Tablo 2, mesleğe yönelik tutum, algılanan sosyal destek ve lider-üye etkileşimi ölçekleri için yapılan faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçlarını içermektedir. Analizlerden elde edilen verilere göre ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa Katsayısı değeri ( $\alpha$ ) 0,964, 0,924 ve 0,955 olarak belirlenmiştir. Bu yüksek Alfa Katsayısı değeri, kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir ( $1,00 \geq \alpha \geq 0,80$ ) (Kayış, 2009, s.405). Ayrıca, yapılan analizlerde ortaya çıkan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri 0,955, 0,886 ve 0,942 olarak belirlenmiştir, bu da örneklem hacminin yeterliliğini gösterir ( $0,80 \geq KMO \geq 0,90 =$  iyi,  $0,80 \geq KMO \geq 0,70 =$  orta düzey) (Field, 2000). Bartlett küresellik testleri sonucuna göre ise faktör analizinin uygulanabilir olduğu görülmüştür ( $p=0,000$ ,  $p<0,001$ ). Bu bağlamda, yapılan keşfedici faktör analizleri sonucunda mesleğe yönelik tutum ölçeğinin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen faktörlerden, mesleki uygunluk alt boyutu, toplam varyansın %30,753 ve mesleki

karakteristik ise %36,579'unu açıklamaktadır. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin ise tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen faktör toplam varyansı açıklama oranı %72,626'sını açıklamaktadır. Lider-Üye Etkileşimi ölçeğinin dört faktörlü bir yapıya sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen faktörlerden profesyonel saygı alt boyutu, toplam varyansın %24,264'ünü açıklarken, etki alt boyutu %23,677, sadakat alt boyutu %20,008 ve katkı alt boyutu ise %16,915 açıklama oranına sahiptir.

### 3.3.4. Ölçüm Modelinin Test Edilmesi

Mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi değişkenlerinden oluşan ölçüm modeli test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Analiz neticesinde elde edilen uyum indeks değerleri kabul edilebilir değerlere ulaşıldığını ve ölçüm modelinin doğrulandığını göstermiştir. Bu amaçla Şekil 2' de gösterilen araştırmada kullanılacak tüm faktör ya da ölçek boyutlarının yer aldığı ölçme modelinin hesaplanması yapılmıştır.



Şekil 2. Ölçüm Modeline Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Tablosu

Tablo 3. Ölçüm Modeline İlişkin Uyum İndeksleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değerler	Sonuç
( $\chi^2/sd$ )	$\leq 3$	$\leq 4-5$	2,315	İyi Uyum
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,904	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI(TLI)	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,909	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,918	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,917	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,066	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,892	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,80	0,859	Kabul Edilebilir Uyum

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeks değerleri Tablo 3'te özetlenmiştir. DFA analizi sonucunda, değişkenler arası ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. DFA ile yapılan analiz sonrasında model uyum indeksleri kontrol edilmiş ve uyum indeks değerlerinin daha uygun bir düzeye getirilebilmesi için Modification Indices (MI) değerleri incelenmiştir. Bu kapsamda aynı faktör altında yer alan e3-e4, e8-e9, e11-e12, e13-e14, e19-e21, e23-e24, e-26-e27, e28-e29 ve e31-e32 hata terimleri arasında kovaryanslar çizilmiştir. Hata terimleri arasına çizilen kovaryanslar sonrası yeniden yapılan analiz sonuçlarına göre model uyum indeks değerlerinin yükseldiği tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre uyum indeks değerleri ( $\chi^2/sd=2,315$ , NFI=0,904, NNFI(TLI)=0,909, IFI=0,918, CFI=0,917, RMSEA=0,066, GFI=0,892, AGFI=0,859) önerilen modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, ölçüm modeline ilişkin ön görülen kuramsal yapının desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 4. Ölçüm Modeline İlişkin Faktör Yükleri ve C.R. Değerleri

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	C.R.	
Mesleki Uygunluk	Myt1	0,733	-	
	Myt2	0,764	13,356*	
	Myt3	0,777	13,609*	
	Myt4	0,710	12,337*	
	Myt8	0,841	14,832*	
	Myt9	0,790	13,846*	
	Myt10	0,834	14,690*	
	Myt11	0,864	15,238*	
	Myt12	0,882	15,596*	
	Mesleki Karakteristik	Myt7	0,709	-
		Myt14	0,694	11,732*
		Myt15	0,779	13,179*
Myt16		0,790	13,344*	
Myt17		0,866	14,642*	
Myt18		0,818	13,843*	
Myt19		0,892	15,080*	
Myt21		0,802	13,571*	
Myt22		0,809	13,691*	
Myt23		0,630	10,646*	
Myt24		0,712	12,046*	
Myt25		0,713	12,057*	
Algılanan Örgütsel Destek	Aöd1	0,765	-	
	Aöd2	0,851	15,458*	
	Aöd3	0,832	15,041*	
	Aöd4	0,868	15,881*	
	Aöd5	0,692	12,166*	
	Aöd8	0,784	14,082*	

<b>Etki</b>	Lüe1	0,794	-
	Lüe2	0,890	21,689*
	Lüe3	0,936	18,817*
<b>Sadakat</b>	Lüe4	0,931	-
	Lüe5	0,915	21,449*
	Lüe6	0,840	20,480*
<b>Katkı</b>	Lüe7	0,651	-
	Lüe8	0,817	11,912*
	Lüe9	0,845	12,214*
<b>Profesyonel Saygı</b>	Lüe10	0,858	-
	Lüe11	0,860	19,115*
	Lüe12	0,888	20,161*

Tablo 4'te her bir faktör altında yer alan ifadelerin faktör yükleri ve C.R. değerleri yer almaktadır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde, ölçüm modelinde yer alan ifadelerin faktör yüklerinin 0,630 ile 0,936 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca, ifadelerle ilişkin hesaplanan critical ratio (C.R.) değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ( $p \leq 0,001$ ), dolayısıyla da modelde yer alan her ifadenin ilgili faktörün ölçülmesine katkı sağladığını söylemek mümkündür.

#### 4. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

##### 4.1. Katılımcıların Bireysel Özelliklerine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılanların cinsiyet özelliklerine göre dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların %65,6'sının ( $f=292$ ) erkek olduğu, %34,4'ünün ( $f=153$ ) ise kadın olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına göre ayrılan katılımcıların dağılımına bakıldığında, %31,7'sinin ( $f=141$ ) evli, %68,3'ünün ( $f=304$ ) ise bekâr olduğu görülmektedir. Yaş özelliklerine göre ayrılan katılımcıların dağılımına bakıldığında ise katılımcıların, %53,7'sinin ( $f=239$ ) 25 ve altı yaş aralığında, %26,1'inin ( $f=116$ ) 26-35 yaş aralığında, %17,5'inin ( $f=78$ ) 36-45 yaş aralığında %2,7'sinin ise ( $f=12$ ) 46-55 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların eğitim durumu özelliklerine göre dağılımına bakıldığında, araştırmaya dâhil edilen katılımcıların büyük bir bölümünün %37,1'inin ( $f=165$ ) lise ve %29,7'si ( $f=132$ ) önlisans eğitim derecesine sahip olduğu, %20,4'ünün ( $f=91$ ) lisans, %11'ini ( $f=49$ ) ilköğretim, %1,8'i ( $f=8$ ) ise lisansüstü eğitim derecesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların mutfak eğitim düzeyi özelliklerine göre dağılımına bakıldığında, araştırmaya dâhil edilen katılımcıların sırasıyla, %16,4'ünün ( $f=73$ ) herhangi bir mutfak eğitimi almadığı, %12,4'ü ( $f=55$ ) çıraklık eğitim merkezi, %29,2'si ( $f=130$ ) otelcilik ve turizm meslek lisesi, %27,2'si ( $f=121$ ) aşçılık önlisans, %13,7'si ( $f=61$ ) gastronomi lisans, %1,1'i ( $f=5$ ) ise gastronomi lisansüstü mutfak eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. İşletmedeki kadro durumları itibarıyla katılımcıların %28,8'i ( $f=28,8$ ) stajyer, %31,9'u ( $f=142$ ) geçici/sezonluk çalışan ve %39,3'ü ( $f=175$ ) kadrolu çalışandır. Çalışanların aylık gelirleri incelendiğinde büyük bir bölümünün asgari ücretli olduğu 2001-2500 TL arası %46,7 ( $f=208$ ) arasında ücret aldığı görülmektedir. 2501-3000 TL arası %12,1 ( $f=54$ ), 3001-3500 TL arası %11 ( $f=49$ ), 3501TL ve daha çok ise %30,1'lik ( $f=134$ ) kısım aylık gelir elde eden katılımcı belirlenmiştir. İşletmelerindeki çalışma sürelerine göre dağılımına bakıldığında ise, katılımcıların %55,5'inin ( $f=247$ ) işletmedeki çalışma süresinin 1 yıl ve altında, %27,2'si ( $f=121$ ) 2-5 yıl aralığında, %9,2'si ( $f=41$ ) 6-10 yıl aralığında, %2,2'sinin ( $f=10$ ) 11-15 yıl aralığında ve %5,8'inin ( $f=26$ ) ise 16 yıl ve üzeri aralığında olduğu görülmektedir. Son olarak ilgili tabloda bulunan ve örneklem grubuna dahil olan katılımcıların sektördeki çalışma sürelerine göre dağılımına bakıldığında ise, katılımcıların %32,6'sının ( $f=145$ ) sektördeki çalışma süresinin 1 yıl ve altında, %25,6'sı ( $f=114$ ) 2-5 yıl aralığında, %15,1'si ( $f=67$ ) 6-10 yıl aralığında, %9,7'sinin ( $f=43$ ) 11-15 yıl aralığında ve %17,1'inin ( $f=76$ ) ise 16 yıl ve üzeri aralığında olduğu görülmektedir.

##### 4.2. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Bu başlık altında çalışanların mesleğe yönelik tutumlarının oluşmasında algılanan örgütsel destek ile lider-üye etkileşimi düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacı ile değişkenler arası ilişkilere yönelik korelasyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Mesleğe Yönelik Tutum, Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşimi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Matrisi

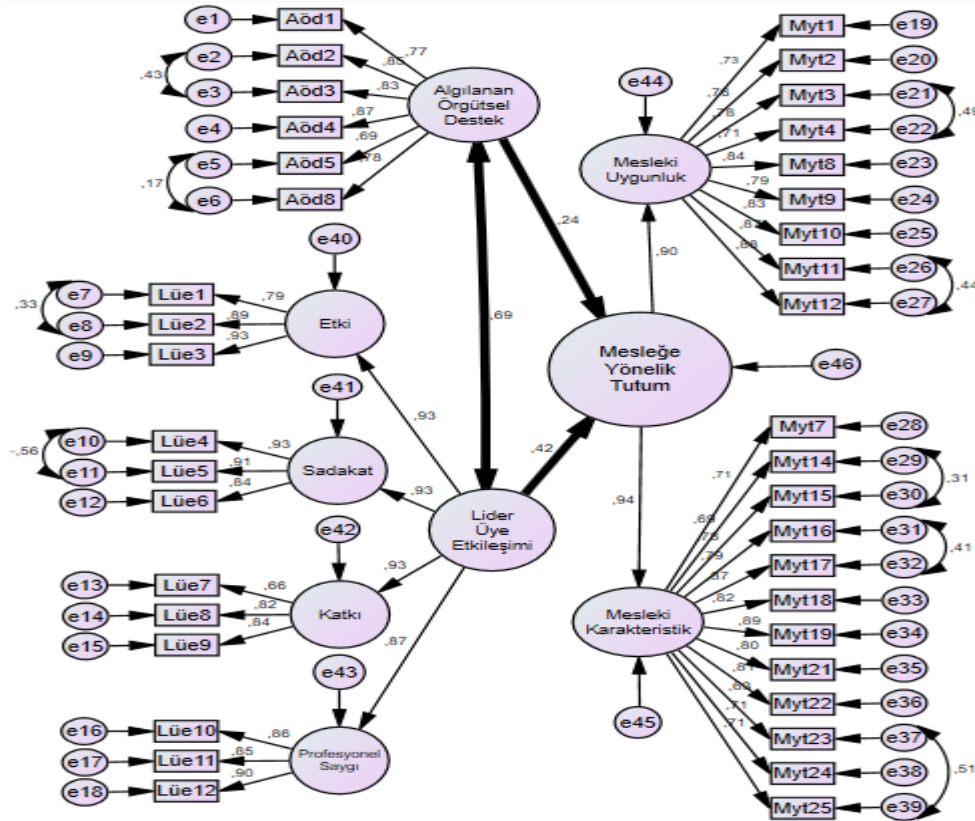
	Mesleğe Yönelik Tutum	Algılanan Örgütsel Destek	Lider-Üye Etkileşimi
Mesleğe Yönelik Tutum	r p	1	
Algılanan Örgütsel Destek	r p	0,494 0,000*	1
Lider-Üye Etkileşimi	r p	0,531 0,000*	0,642 0,000*
			1

\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$  ( $r$ =Pearson korelasyon,  $p$ =Sig. 2-uçlu).

Buna göre, mesleğe yönelik tutum ile algılanan örgütsel destek arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,494$ ;  $p=0,000 < 0,01$ ). Mesleğe yönelik tutum ile lider-üye etkileşimi arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,531$ ;  $p=0,000 < 0,01$ ). Algılanan örgütsel destek ile lider-üye etkileşimi arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,642$ ;  $p=0,000 < 0,01$ ). Elde edilen bu sonuçlar araştırma çerçevesinde belirlenen temel hipotezlerden “ $H_1$ : Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezini desteklemektedir.

### 4.3. Mesleğe Yönelik Tutumun Oluşmasında Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolüne Yönelik Yol Analizi Sonuçları

Araştırmanın kuramsal olarak kurguladığı ve bu kurgu doğrultusunda veri toplayarak eldeki verilerin kurgulanan modeli doğrulayıp doğrulamadığını test etmek amacıyla yol analizi uygulanmıştır. Yol analizi yaparken; öncelikle modelin testi, ardından gerekli modifikasyonların (iyileştirmelerin) yapılması ve son olarak iyileştirilmiş modelin tekrar testi yapılmıştır. Bu doğrultuda, Şekil 4’te görülen ölçüm modeline ilişkin uyum iyiliği sonuçları Tablo 6’da sunulmaktadır.



Şekil 3. Örtük Değişkenlerle Yol Analizi Modeli

Tablo 6. Örtük Değişkenlerle Yol Analizine İlişkin Uyum İndeksleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değerler	Sonuç
( $\chi^2/sd$ )	$\leq 3$	$\leq 4-5$	2,316	İyi Uyum
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,907	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI(TLI)	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,909	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,916	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	0,916	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,066	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,889	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,80	0,859	Kabul Edilebilir Uyum

Örtük değişkenlerle yol analizi sonucunda elde edilen uyum indeks değerleri Tablo 6’da sunulmuştur. Örtük değişkenlerle yol analizi ile ilgili yapılan analiz sonrasında model uyum indeksleri kontrol edilmiş ve uyum indeks değerlerinin daha uygun bir düzeye getirilebilmesi için Modification Indices (MI) değerleri incelenmiştir. Bu kapsamda aynı faktör altında yer alan e2-e3, e5-e6, e7-e8, e10-e11, e21-e22, e26- e27, e29-e30, e31-e32 ve e37-e39 hata terimleri arasında kovaryanslar çizilmiştir. Hata terimleri arasına çizilen kovaryanslar sonrası yeniden yapılan analiz sonuçlarına göre model uyum indeks değerlerinin yükseldiği tespit edilmiştir. Örtük değişkenlerle yol analizi sonuçlarına göre uyum indeks değerleri ( $\chi^2/sd=2,316$ , NFI=0,907, NNFI(TLI)=0,909, IFI=0,916, CFI=0,916, RMSEA=0,066, GFI=0,889, AGFI=0,859) önerilen modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Yani bu sonuçlara göre, kurulan modelin uygun olduğunu söylemek mümkündür. Modele ilişkin uyum tespit edildikten sonra değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlılığı kontrol edilmiştir. Değişkenler arasındaki yol katsayılarının anlamlı olduğu görülmüştür. Anlamlılık kontrol edildikten sonra değişkenlere ilişkin Beta değerleri incelenerek dışsal değişkenlerin içsel değişken üzerindeki etkisine bakılmıştır. Tüm değişkenlere ait anlamlılık ve Beta değerleri Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 7. Değişkenlere İlişkin Yol Katsayıları ve Etki Büyüklükleri

Etkilenen * Etkileyen	p	Beta ( $\beta$ )	Etki Büyüklüğü
Mesleğe Yönelik Tutum $\otimes$ AOD	0,004	0,702	Orta Etki
Mesleğe Yönelik Tutum $\otimes$ LÜE	***	0,171	Orta Etki

Tablo 7’de göre algılanan örgütsel destek, mesleğe yönelik tutumu ( $p<0,05$ ;  $\beta=0,236$ ) ve lider-üye etkileşimi de mesleğe yönelik tutumu ( $p<0,05$ ;  $\beta=0,420$ ) doğrusal yönde etkilemektedir. Yani algılanan örgütsel destekteki bir birimlik değişim mesleğe yönelik tutumda 0,236 ve lider-üye etkileşimindeki bir birimlik değişim mesleğe yönelik tutumda 0,420 oranında değişime neden olmaktadır. Genel olarak elde edilen bu bulgular, araştırmanın temel hipotezlerinden “H<sub>1</sub>: Algılanan örgütsel desteğin mesleğe yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” ve “H<sub>2</sub>: Lider-üye etkileşiminin mesleğe yönelik tutum üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezlerini desteklemektedir.

Etki büyüklükleri değerlendirilirken Kline’nın (2010) önerdiği ölçütler göz önüne alınmıştır. Kline’a (2010) göre yol katsayısı 0,10’dan düşük ise küçük etki, 0,30 dolaylarında ise orta etki, 0,50 ya da daha yüksek ise büyük etki olarak yorumlanabilmektedir. Buna göre algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin mesleğe yönelik tutumun oluşmasında orta düzeyde bir etkisinin olduğunu saptanmıştır.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Bir organizasyonun başarması gereken en önemli hususlardan birisi, çalışanlarının davranışlarını organizasyonun amaçları doğrultusunda yönlendirebilmektir. Çünkü organizasyonun ve yöneticinin başarısı, çalışanın üstün performans göstermesi ile ortaya çıkacaktır. Bu noktada önemli olan, kişisel sorumlulukları ve hedefleri olan çalışanda, doğru yönlendirme ve harekete geçirici eylemler ile arzu edilen düşüncelere sahip olmasını ve istenilen yönde davranış göstermesini sağlamaktır. Kişilerde istenilen düşüncelerin oluşturulabilmesi ve istenilen davranışa yönlendirilebilmesi, ancak motivasyon araçları ve örgütsel davranış

konularını iyi analiz etmek ile sağlanabilir. Yani insanı harekete geçiren ve hareketlerini yönlendiren faktörler, onların düşünceleri, inançları, amaçları, hedefleri, arzuları, ihtiyaçları ve korkularıyla ilgilidir. Dolayısıyla insanı çalışmaya motive etmenin yolu bu faktörlerin değerlendirilmesidir. Söz konusu örgütsel amaçları gerçekleştirmek için insanlar bütün yeteneğini, bilgisini ve enerjisini isteyerek harcıyorsa bu durumda bir örgütsel motivasyon sağlanmış olacaktır. Kişilerin ilgili amaçları gerçekleştirmeye yönelik motive olmasını sağlayan önemli faktörden birisi de dış çevresi ile ilgilidir. Kişi arzu ve ihtiyaçlarını dış çevrenin sunduğu araçlarla tatmin ederek iş görme arzusunu artıracaktır. Sonucunda bu durum kişilerin çalıştığı örgütün amaçlarını yoğun motive halinde benimsemesine katkı sağlayacaktır (Can, 2018: 177).

Mutfak çalışanları sıcak, nem oranı yüksek ve ıslak iş ortamında birtakım zorluklarla mesleklerini yapmaktadırlar. İş gereği kullandıkları araç, gereç ve kimyasalların iş sağlığı ve güvenliği noktasındaki risk değerlendirmesi önemlidir. Mutfağın en temel ekipmanlarından keskin bıçakların çeşitli yaralanmalara, ıslah zeminin olası düşmelere, kızartma yağlarının sıçraması ile yanıklara, sıcak sularla yaralanmalar gibi birtakım olumsuz kazaların meydana gelme riski fazladır. İnsan hayatı ile doğrudan ilgili bu meslekte, temizlik, hijyen ve sanitasyon bilgisinin yanında çalışanların bulaşıcı bir hastalık taşınmaması da olmazsa olmaz bir şarttır. Bu durumda son derece dikkatli, tertipli ve çalışma arkadaşları ile koordine çalışılması önem arz eden bir meslektir. Mutfak çalışanları bilhassa aşçılık mesleği mensuplarının en temel gereksinim olan beslenmeyle ilişkili olması, mesleğin günden güne artan bir değer görmesine ve mesleğe ilişkin talebinde artmasına sebep olmaktadır. Aşçı dernekleri, öğrenci topluluklarının yaptıkları ulusal ve uluslararası yarışmalar, TV programları, yiyecek içecek bölümünün turizm harcamalarından önemli pay alması üstelik müşterinin tekrar ziyaretinde çok önemli bir etken olması da bu mesleğe olan talebi artırmakta ve aşçılık mesleğinin itibarını yükseltmektedir (Yılmaz ve Tanrıverdi, 2017: 635). Tüm bu açıklamalardan hareketle diğer meslek veya meslek kollarına göre çalışma ortamı bakımından daha fazla sosyal izolasyona sahip mutfak çalışanları için örgütsel destek algısı ve lider-üye etkileşiminin önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sorusunun da dayandığı mutfak çalışanları özelinde mesleğe ilişkin tutumun, mesleği verimli ve etkin icra etmek ve hatta en başında meslek seçimi aşamasında etkili bir faktör olduğu düşünülmektedir. Bu durum seçilmiş mesleği, verimli, etkin ve sürdürülebilir bir şekilde uygulamak ve kişilerin mesleğe yönelik bakış açısını olumlu hale getirmek, mevcut çalışanların motivasyonu artırmak, nihayetinde işletmelerin örgütsel amaçlarına ulaşmalarını sağlamak açısından etkili faktörlerden olabileceği düşünülen algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi kavramları ile ilişkisinin olabileceği öne sürülmüştür. Son zamanlarda çok çalışılan konular olması, birbiri ile ilişkisinin bulunması ve üzerine yapılan değerlendirmeler, tespitler ele alındığında mesleğe ilişkin tutumda etkili olabilecek örgütsel (örgüt-çalışan) ve bireysel (lider-üye) temelde önemli faktörlerden olabileceği varsayımıyla çalışma yapılmıştır.

Son yıllarda yapılan çalışmaların bahsettiği bu iki etkileşim; çalışanın üyesi olduğu organizasyonla etkileşimi "Algılanan Örgütsel Destek", bir diğeri ise lideriyle olan etkileşimi yani "Lider-Üye Etkileşimi" kavramları altında inceleme konusu yapılmıştır. Sosyal değişim teorisi her iki kavram açısından oldukça güçlü dayanak oluşturmaktadır. Eisenberger vd. (1986) algılanan örgütsel desteğin, organizasyonun çalışanlarına ve çalışanların da organizasyonlarına olan bağlılıklarıyla ilgili çalışanların yaptıkları çıkarımların temelini oluşturduğunu öne sürmektedir. Öyle ki "Lider-Üye Etkileşimi" teorisinde, üstlerle astlar arasında organizasyonda yapılan resmi ilişkilere rağmen kişisel bir ilişkinin olduğu öne sürülmektedir. Bu ilişki sosyal etkileşime dayanmaktadır. Buna göre, her iki tarafta diğer tarafın değerli bulacağı bir şeyler sunmalıdır ve her iki taraf da bu alışverişin oldukça eşit ya da adil olduğunu düşünmelidir.

Güney (2016: 230)'a göre algılama dünyaya açılan pencere ise, tutumlar kişiye açılan bir dünya penceresidir. Çalışanın örgütü veya lideri ile ilişkisinin kalitesine ilişkin algısı da onun işteki performansı, işe ve örgüte yönelik tutumu ile yakından ilişkilidir. Bu ilişkinin beklediği düzeyde olmadığını düşünen birey, bu hayal kırıklığı sonucunda işe, bağlantılı olarak mesleğine ve örgüte karşı çeşitli olumsuz tutumlar geliştirmektedir. Bunlardan biri de sinizmdir. Bazı araştırma sonuçları, çalışanların liderleri ile ilişkilerinin kalitesini düşük değerlendirdiklerinde sinizmin ortaya çıktığını belirlemişler, lider-üye etkileşiminin niteliğinin sinizmin örgütsel nedenlerinden biri olduğunu öne sürmüşlerdir (Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Cole vd., 2006; Davis ve Gardner, 2004). Bu durum mesleki sinizm ile açıklanmakta olup, çalışan için işin sıkıcı olduğu, ödüllendirilmenin olmadığı, verilen emeğin karşılığının yetersiz olduğuna ilişkin özel bir tutumun oluşmasıdır (Andersson, 1996: 1397).

İfade edilmeye çalışılan bilgiler ışığında bu araştırmada tespitler yapılmış ve belirlenen hipotezlerin test edilmesi ve ulaşılan sonuçlar amacına uygun olarak yorumlanmıştır. Bu amaçla turizm işletmelerinde ortaya çıkabilecek olası çatışmaların yönetilmesinde veya hiç çatışmalara yol açmamak için önem verilmesi gereken mesleğe yönelik tutum kavramına, hem algılanan örgütsel desteğin etkisi değerlendirilmiş hem de lider-üye etkileşim kalitesi ve sonucunda öneriler getirilmiştir. Bu çerçevede araştırmaya dâhil edilen ve araştırma evrenini oluşturan çalışanlar, Antalya ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak çalışanlarından belirlenmiştir. Bu bağlamda, yürütülen araştırmada tahmini hesaplanan net sayı olmamakla 20350 mutfak çalışanı içerisinde kolayda örneklem yöntemi ile seçilen 445 çalışandan görüş alınmıştır.

Yapılan çalışmada üç ana hipotez oluşturulmuştur. Hipotezlerin desteklenip desteklenmediğini tespit edebilmek için araştırma verileri uygun analiz teknikleri vasıtasıyla test edilmiştir. Öncelikle veri setinin normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığını değerlendirmek amacıyla basıklık ve çarpıklık katsayılarına bakılmıştır. Yapılan analiz sonucunda veri setinin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Araştırmanın geçerliliğini ölçmek için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi sonucunda mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi ölçeklerinin geçerli olduğu belirlenmiştir. Lider-üye etkileşimi ölçeğinde faktör ve madde sayısında herhangi bir değişiklik yapılmazken, mesleğe yönelik tutum ölçeğinin iki faktör altında toplandığı görülmüş olup, 4 ifadenin çıkarılmasına; algılanan örgütsel destek ölçeğinde de tek faktörlü yapı korunmuş, iki ifadenin çıkarılmasına karar verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ise mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi ölçeklerini oluşturan boyut ve ifadelerin ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Uyum indeks değerleri ise modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar; mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi ölçeklerine ilişkin kuramsal yapının doğrulandığını belirtmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek amacıyla içsel tutarlılık analizlerinden biri olan Cronbach alfa olarak da bilinen alfa katsayısına bakılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi ölçeklerinin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; mesleğe yönelik tutum ile algılanan örgütsel destek, mesleğe yönelik tutum ile lider-üye etkileşimi ve algılanan örgütsel destek ile lider-üye etkileşimi değişkenleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Literatürde daha önce yapılan çalışmalar doğrultusunda algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu (Settoon vd., 1996; Wayne, Shore ve Liden, 1997; Wayne vd., 2002; Kim vd., 2004; Kraimer ve Wayne, 2004; Silbert, 2005; Kaplan, 2010; Garg ve Dhar, 2014; Ahmadi vd., 2014; Tüzün, 2014; Karayel, 2016) görülmüştür.

Araştırmanın teorik açıdan diğer önemli katkısı ise yapısal eşitlik modeli aracılığıyla yapılan yol analizleri sonucunda mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkilere yönelik tespit edilen sonuçlardır. Örtük değişkenlerle yol analizi sonuçlarına göre uyum indeks değerleri, önerilen modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda anlamlı etkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlardan hareketle nicel analizler sonucunda değişkenler arasındaki bulgular mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla araştırmanın amacı doğrultusunda varsayılan sonuçlara ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi değişkenleri ayrı ayrı veya ikili olarak çalışılmasına rağmen özellikle mesleğe yönelik tutumun, algılanan örgütsel destek veya lider-üye etkileşimi ile çalışılmadığı ve bu üç değişkeni ele alan kapsamlı bir araştırmaya ulusal ve uluslararası literatürde rastlanılmamıştır. Ayrıca söz konusu bu konular açıcılık mesleği açısından oldukça önemlidir. Dolayısıyla ilgili konuların açıcılık mesleği açısından çalışılmasının literatürde önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar, açıcıların bu konulardaki sorunlarına çözüm için bir kaynak niteliğindedir.

Turizm sektörünün en önemli kollarından birisi olan yiyecek içecek hizmetleri ve bağlı olarak mutfak; turistlerin, turistik etkinliklerde bulunurlarken konaklamanın yanı sıra en çok hizmet aldıkları veya almak zorunda oldukları bölüm veya sektördür (Çakır, 2010: 65). Öyle ki turizm faaliyetlerine katılan insanlar kişisel tercihleri ile ulaşım, konaklama ve yeme-içme gibi hizmetleri bir bütün veya ayrı ayrı da satın alabilmektedir.



Fakat insanların yeme içme gibi temel ihtiyacını kaliteli, farklı ve nitelikli olarak karşılaması ya da yeni lezzet keşfetme isteği, otel gelirlerinde yiyecek içecek departmanının oda satışından sonra en yüksek gelir sağlayan bölüm olarak öne çıkarmaktadır. Bu durum yiyecek içecek bölümü içerisinde mutfakın ve buna bağlı olarak aşçılık mesleğinin önemini göz önüne getirmektedir (Çemrek ve Yılmaz, 2010: 207). Bu bakımdan konaklama işletmelerinin destinasyon imajını geliştiren unsurları arasında; gastronomi, farklı kültürlere ait mutfaklar ve yiyecek içeceklerin olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla turistleri seyahat etmeye iten önemli etmenlerden birisinin yeni mutfaklar vasıtasıyla yeni lezzetler keşfetme isteği olarak açıklanabilir. Yılmaz (2011) yiyecek ve içeceklerden memnun kalınmasını, müşterilerde destinasyon sadakatini oluşturan önemli bir faktör olarak değerlendirmiştir. Bu yüzden konaklama işletmelerinin kar oranlarını yükseltmeleri için, yiyecek içecek üretimi alanlarına, mutfaklara ve önemli insan faktörüne yani başrol oyuncusu aşçılara daha fazla itina göstermesi, verimliliği artırmaya yönelik gerekli yatırım, teşvik veya gelişime dönük faaliyetler yapmaktan kaçınmaması gerektiğinin önemini göstermektedir (Budak, 2015: 32).

Genel olarak bakıldığında tutum, davranış bilimlerinin anahtar kavramlarından biri olarak göze çarpar. Davranış bilimlerinin çıkış noktasında insanın, dolayısıyla da insan davranışının sorgulanmasının yer aldığı düşünülürse tutum kavramının buradaki merkezi konumu da daha iyi anlaşılır. Eğer tutumu, genel olarak insanın herhangi bir olay ya da durum karşısında olası bir tavır ya da davranış biçimini oluşturma eğilimi olarak alırsak, insanın her tür davranışının kaynağında tutumun yer aldığını da kabul etmemiz gerekir. Bu açıdan bakıldığında ise tutumun, davranış bilimlerinin anahtar kavramlarından biri olarak ele alındığı görülmektedir (İnceoğlu, 2010: 5).

Mutfak çalışanlarının ülke turizmi, ülke tanıtımı, destinasyon imajı, hizmet kalitesi, destinasyon sadakati, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü, alternatif turizm çeşidi vb. konularında önemi büyüktür. Hizmet sektörü genelinde yiyecek içecek sektörü özelinde mutfak çalışanlarının profesyonel ve mesleğini aşkla icra etmesi bir noktada mesleki sorumluluktur. Dolayısıyla çalışanların mesleğe yönelik olumlu tutuma sahip olması ve mesleğe ilişkin olumlu tutumun devamlılığı açısından örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi gibi değişkenlerin etkisinin önemi ortaya konmuştur.

Mutfak çalışanı; etkinlik-verimlilik, işlevsellik, motivasyon, iş birliği, sorumluluk duygusu, emniyet, eli çabukluk, inisiyatif, sanatçı ruhu, anında yaratıcılık, dikkat, iyi bir bellek, sakinlik, sezgi ve yaratıcılık, güvenilirlik, dürüstlük, kesin kararlılık gibi birçok özelliğin çoğuna sahip olması öngörülmektedir. Bu özelliklerin bir kısmı doğuştan gelir, bir kısmı da sonradan öğrenilebilir. Bu doğrultuda doğuştan yeteneği olan kişileri sonradan kazanılabilecek özellikleri kazandırarak eğitmek ve sektöre yararlı olmalarını sağlamak, günümüz çetin rekabet şartlarında artık kaçınılmazdır (Çakır, 2010: 69).

İlgili literatür tarandığında mesleğe yönelik tutum, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi değişkenlerinin mutfak çalışanları üzerinde yeterince araştırılmadığı görülmüştür. Dolayısıyla, gelecek araştırmalarda ilgili değişkenlerin mutfak çalışanları bakımından incelenmesinin ilgili literatüre ve mutfak çalışanlarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın evreni turizm sektörü içerisindeki konaklama işletmesi bünyesindeki mutfak çalışanlarından oluşmaktadır. Yapılan bu çalışma, tek bir endüstri üzerinde, belirli bir bölümde fakat daha geniş bir örneklem grubundan yapılarak, diğer örgütsel sonuçlar açısından incelenirse etkin bir yönetim tarzının belirlenmesinde tasarlanacak modeller açısından yararlı ve farklı katkılar sağlayabilir. Ayrıca yapılan araştırmada algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin mesleğe yönelik tutuma etkisi ve ilişkisine bakılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler baz alınarak sonraki çalışmalarda aracı veya düzenleyici etkiye bakılması önerilmektedir.

### Kaynakça

- Allen D G, Shore L M, Griffeth R W (2003) The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1): 99-118.
- Aslan Ş (2013) *Geçmişten Günümüze Liderlik Kuramları* (Eğitim Yayınevi : Konya).Daft R L (1995) *Organization Theory and Design* (West Publishing Company: USA).
- Baş T, Keskin N, Mert İ S (2010) Lider-üye etkileşimi (lüe) modeli ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlilik ve güvenilirlik analizi. *Ege Akademik Bakış* 10(3): 1013-1039.
- Blau P (1964) *Exchange and Power in Social Life* (Wiley, New York).

- Bommer W H, Rich G A, Rubin R S (2005) Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior* 26: 733-753.
- Can M (2018) Motivasyon araçlarının kuşaklar ve örgüt kültürü bağlamında karşılaştırılmalı analizi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara.
- Cole M S, Bruch H, Vogel B (2006) Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behaviour* 27: 463-484.
- Coyle-Shapiro J A M, Conway N (2005) Exchange relationships: Examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 90(4): 774-781.
- Dansereau F, Graen G B, Haga W (1975) A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations: A longitudinal investigation of the role making. *Organizational Behavior and Human Performance* 13: 46-78.
- Davis W D, Gardner W L (2004) Perception of political and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The Leadership Quarterly* 15: 439-465.
- Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D (1986) Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 71(3): 500-507.
- Erden M (1998) *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (Alkım Yayınları, İstanbul).
- Erdinç S B, Kahraman S (2012) Turizm Mesleğini Seçme Nedenlerinin İncelenmesi. VI. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi. Kemer, Antalya.
- Ergezer B (1995) *Lider ve Özellikleri* (Ocak Yayınları, Ankara).
- Fındıklı M M A (2014) İş değerleri perspektifinde yönetici- çalışan uyumu ve iş tatmini ile lider-üye etkileşimi üzerine Türk sağlık sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı İşletme, Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics Using Spss for Windows*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- George D, Mallery P (2010) *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Study Guide And Reference*.
- Graen G B, Uhl-Bien M (1995) Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 Years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly* 6(2): 219- 247.
- Greguras G J, Ford J M (2006) An examination of the multidimensionality of supervisor and subordinate perceptions of leader-member exchange. *Journal of Occupational Psychology* 79: 433-465.
- Güney S (2016) *Davranış Bilimleri* (Nobel Yayınevi, Ankara).
- Hacıoğlu, F., & Alkan, C. (1997). *Öğretmenlik uygulamaları*. Ankara: Alkım Yayınları.
- Hogg M A, Vaughan G M (2010) *Essentials of Social Psychology* (Edinburgh Gate, Prentice Hall, Harlow).
- Karagülle B (2007) Türkiye’de işsizliğe bir çözüm önerisi olarak Türkiye iş kurumu’nun iş danışmanlığı hizmetleri. Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kaya M (1998) *Din Eğitiminde İletişim ve Dini Tutum* (Etüt Yayıncılık: Samsun).
- Kaya M, Nazıroğlu B (2008) Din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerini etkileyen bazı faktörler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 26(26-27):25-53.
- Kayış, A. (2009). Güvenirlilik Analizi. İçinde Ş. Kalaycı (Ed.), *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (pp. 403–419). Asil Yayıncılık.
- Konfüçyüs. <https://www.eliteworldhotels.com.tr/blog/yalnizca-isini-askla-yapan-insanlarin-anlayabilecegi-8-harika-duygu.1260.aspx> (Erişim Tarihi: 5 Ocak 2021).
- Kraimer M L, Wayne S J (2004) An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment. *Journal of Management* 30(2): 209-237.

- Kurnaz A, Akyurt Kurnaz H, Kılıç B (2014) Önlisans Düzeyinde Eğitim Alan Aşçılık Programı Öğrencilerinin Mesleki Tutumlarının Belirlenmesi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 32: 41-61.
- Landry G, Vandenberghe C (2009) Role of commitment to the supervisor, leader-member exchange and supervisor-based self-esteem in employee-supervisor conflicts. *Journal of Social Psychology* 149(1): 5-27.
- Levinson H (1965) Reciprocation: The Relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9: 370-90.
- Liden R C, Graen G (1980) Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal* 23(3): 451-465.
- Meb (2018). [http://www.megep.meb.gov.tr/mte\\_program\\_modul/moduller\\_pdf/Meslek%20Ahlak%C4%B1%20ve%20Ahilik.pdf](http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Meslek%20Ahlak%C4%B1%20ve%20Ahilik.pdf) (15 Mayıs 2019).
- Türk Dil Kurumu. *Büyük Türkçe Sözlük*, 12 Mart 2020 tarihinde <http://www.tdk.gov.tr> adresinden erişildi.
- Özdevecioğlu M (2003) Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi* 18(2): 113-130.
- Pelit E (2011) Otel işletmelerinde operasyonel risk yönetimi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Business and Economics Research Journals* 2(2): 117-137.
- Rhoades L, Eisenberger R (2002) Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology* 87(4): 698-714.
- Rhoades L, Eisenberger R (2002) Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology* 87(4): 698-714.
- Sabuncuoğlu Z, Vergiliel Tüz M (2016) *Örgütsel Davranış* (Alfa Aktüel Basım, Bursa).
- Seçim Y (2020) Gastronomi eğitimi alan öğrencilerin işletme mutfaklarına yönelik tutumları. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi* 4(1): 641-652.
- Sparrowe R T, Liden R C (1997) Process and structure in leader-member exchange. *Academy of Management Journal* 22(2): 522-552.
- Tan M (1981) *Toplumbilime Giriş* (A.Ü. Eğitim Fak. Yayınları, Eskişehir).
- Terzi A R, Tezci E (2007) Necatibey eğitim fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 52(52): 593-614.
- Truckenbrodt Y B (2000) The relationship between leader-member exchange and commitment and organizational citizenship behavior. *Acquisition Review Quarterly*, 22: 233-244.
- Yeşilyaprak B (2002) *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (Pegem Yayıncılık, Ankara).
- Yılmaz A, Tanrıverdi H (2017) Aşçıların Meslek Uyumu ve Meslek Algısı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2): 621-639.
- 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 (JOGHAT)* 2(2): 141-156.
- Yukl G (2010) *Leadership in Organizations* (Pearson, New Jersey).
- Yücel B (2016) Zorunluluk ve olumsuzluk bağlamında insan doğası üzerine bir soruşturma: Spinoza, marx, foucault. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Anabilim Dalı, Ankara.
- Yüksel İ (2006) Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi. *İ. U. İşletme Fakültesi Dergisi* 35(1): 7-32