



Kesit Akademi Dergisi

The Journal of Kesit Academy

ISSN: 2149 - 9225

Yıl: 3, Sayı: 8, Haziran 2017, s. 218-249

Dr. Arif YILMAZ

İstanbul Büyükşehir Belediyesi İGDAŞ Genel Müdürlüğü, e-mail: arfylvz29@gmail.com

Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ

İ.Ü. İktisat Fakültesi Turizm İşletmeciliği ABD. e mail: haluktanriverdi34@gmail.com

TURİZMDE İŞ STRESİNİN MESLEK ALGISI ÜZERİNE ETKİSİ VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACILIK ROLÜNÜN SINANMASI

Özet

Bu çalışmanın amacı işgörenlerin, İş Stresi (İS) ile Genel Meslek Algısı (GMA) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve Algılanan Örgütsel Desteğin (AÖD), İş Stresi ve Meslek Algısı arasında aracılık rolünün araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda aşçıların İş Stresi, Meslek Algısı ve Örgütsel Destek Algısı düzeyleri araştırılmıştır. Veriler 2014 yılında Alanya’da düzenlenen Altın Kepçe Uluslararası Yemek Yarışması’na katılan aşçılardan anket yoluyla elde edilmiş olup, bulgular bu ankete katılan 163 aşçı ile sınırlıdır. Anket verileri kolayda örneklem yoluyla elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodları (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü Anova testi ve farklılığın tespitinde Scheffe Post Hoc testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Sonuç olarak araştırmaya katılan aşçıların İş stresi düzeyi “orta”; örgütsel destek düzeyi “yüksek”; Genel Meslek Algısı düzeyi “yüksek”; Mesleğin Toplumsal İtibarına Yönelik Algı düzeyi “çok yüksek”; Mesleğe Yönelik Bireysel Algı düzeyi “yüksek” olarak saptanmıştır. Meslek Algısı düzeyinin, İş Stresi düzeyi ile negatif, Algılanan Örgütsel Destek düzeyi ile pozitif ilişkili olduğu bulgusu elde edilmiştir. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Stresi arasında negatif korelasyon ilişkisi bulunmakla birlikte, Algılanan Örgütsel Destek

değişkeninin, İş Stresi ile Meslek Algısı arasında aracılık rolü olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: İş Stresi, Meslek Algısı, Algılanan Örgütsel Destek, Aşçı (Şef).

THE EFFECT OF JOB STRESS ON OCCUPATIONAL PERCEPTION IN TOURISM AND MEDIATING ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between job stress (JS) and general occupational perception (GOP) of the worker and the mediating role of Perceived Organizational Support (POS) between Job stress and Occupational Perception. For this purpose, the job stress, occupational perception and perceived organizational support levels of the cooks were investigated. The data were obtained through questionnaires from the chefs participating in the Golden Grab International Food Competition held in Alanya in 2014, and the findings are limited to the 163 cooks participating in this survey. Survey data were obtained by easy sampling. The data obtained in the study were analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 program. Descriptive statistical methods (number, percentage, mean, standard deviation) were used when the data were evaluated. The t-test was used for comparison of quantitative data, the one-way ANOVA test was used for more than one group comparisons, and the Scheffe Post Hoc test was used to determine the difference. The relationship between the dependent and independent variables of the study was tested by Pearson correlation and the effect was tested by regression analysis. As a result, the level of Job stress of the participants in the study was "moderate"; The level of organizational support was "high"; The level of general occupational perception was "high"; The level of perception of Occupations social reputation was "too high"; The Level of Individual Perception for the Occupation was found to be "high". The findings show that, the level of occupational perception was negatively correlated with the level of Work Stress and positively correlated with Perceived Organizational Support level. While there is a negative correlation between Perceived Organizational Support and Work Stress, it has been found that the Perceived Organizational Support variable has no mediating role between Work Stress and Occupational Perception.

Keywords: Job Stress, Occupation Perception, Perceived Organizational Support, Cook (Chef).

GİRİŞ

Meslek, insanların geçim sağlama ve hayatlarını idame etme amacıyla sonradan edindikleri becerilerdir. Sahip olunan meslek kişinin, çalışacağı ortam ve iş arkadaşlarından, yaşayacağı çevreye, elde edeceği kazancından evleneceği kişinin seçimine kadar toplumsal yaşam ve ko-

numunu da belirlemektedir. Bu sebeple kişinin meslek algısı, mesleğin seçiminden sürdürülmesine, hatta benimsenerek hayat tarzı haline getirilmesine etki eden en önemli faktörlerden birisidir.

Turizm hizmet sektöründe yer alan ve öznesi insan (Toskay, 1983: 109) olan bir iş koludur. Meslek algısı üzerinde rol oynayan birçok etken bulunmakla birlikte, işte kalma niyeti üzerinde çok belirgin bir etkisi bulunan, İş Stresi faktörünün meslek algısını yıpratıcı ve Algılanan Örgütsel Destek faktörünün onarıcı etkisi özel öneme sahiptir.

Turizmde misafir memnuniyeti birincil dereceden önem arzeden bir konu olup, bu durum ağır-lanan misafirin bir destinasyonun tekrar ziyaret etme niyeti üzerinde önemli bir etkidir. Benzer şekilde gastronomi imajı da önemli bir etken (Eren, 2016: 84) olup, bu imaj içinde aşçılık mesleğini icra edenlerin rolü tartışılmaz düzeyde bulunmaktadır. Aşçılık mesleği, iş koşulları açısından sıcak, nemli ortam ve ıslak zeminde icra edilen, siparişlerin yetiştirilmesi açısından müşteri ve garsonlar tarafından zaman baskısı altında tutulan, işlerin yanında çalıştığı ortamda ilişkilerin de yönetilmesini gerekli kılan stres düzeyi yüksek bir meslektir.

Aşçılık Mesleği beslenme ihtiyacının yanında damak tadına hitap eden önemli bir meslek olup, toplum nezdinde sempati kazanmakta ve mesleğe yönelik talebi arttırmaktadır. Sivil toplum kuruluşları tarafından tertip edilen gastronomi etkinlikleri, ulusal ve uluslararası yarışmalar, TV programları gibi çalışmalar aşçılık mesleğinin toplum nezdindeki itibarını yükseltmektedir.

Mesleki yaşam, iş ortam ve koşulları da meslek algısını etkileyen hususlar içinde yer almaktadır. Toplum meslek sahibinin meslekten elde ettiği gelir, meslek erbabının çalışma koşulları ve topluma ne derecede faydalı olduğu algısına göre de mesleğe ve meslek sahibine itibar göstermektedir.

LİTERATÜR İNCELEMESİ

1.1. MESLEK ALGISI

Bireyin meslek algısı; bireyin mesleğe karşı hislerini, mesleğe ilişkin tutum, davranış ve dünya görüşünü ifade etmektedir (Eke, 1987: 378-379). Bir mesleğe ekonomik kazançtan öte anlam yüklendiği takdirde birey davranışları meslek odaklı hale gelmekle (Akalin 2006: 53-56). birlikte mesleki getiriler, bireyin tatmin duygusunu etkilemekte bu tatmin duygusu da mesleği benimseme düzeyine yansımaktadır (Aca, Emirgil ve Işığışık, 2013:150-151).

Mesleğin toplumsal itibarı, o mesleğin seçimindeki en önemli etkenlerden biridir (Arınç, 2013:138). İcra edilen mesleğin, bireyin yanında toplumsal katkısını hissettirmesi, bireyin toplum içinde yüksek değerinde bir mesleki statüsünün olduğu anlamına gelmektedir (Çakır, 2001: 56; İlhan, 2008: 316).

Mesleğe ilişkin sosyal statüsünün yüksek oluşu da mesleği daha prestijli hale getirmekte ve bireyin mesleğe yönelik algısına yön vermektedir (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2000). Bireyin meslek algısı bir takım davranışsal sonuçları da doğurmakta (Aytaç, 2000) olup, meslek algısı ile mesleği sürdürme niyeti arasında doğrusal, meslekten uzaklaşma arasında önemli düzeyde ters ilişki söz konusu (Wildes, 2004) olduğu belirtilmektedir. Bir mesleğin algısı kişiden kişiye değiş-

mekte olup, bu algıyı bir takım faktörler etkilemektedir. Bireylerin mesleklerini bilinçli olarak seçmeleri, meslek algılarını olumlu yönde geliştirmekte ve bu bireyler daha mutlu ve huzurlu bir hayat sürmektedir (Akalin, 2006). Mesleğin toplumda gördüğü saygınlık ve mesleki işlevsellik de bu faktörler içinde bulunmakta olup, bu saygınlık ve işlevsellik meslek sahibine prestij ve toplumsal statü olarak yansımaktadır (Aca, Emirgil ve Işığışık, 2013:150-151).

Hemşirelik mesleğinin toplumsal imajının düşüklüğü algısı, hemşirelerin mesleki tatmin düzeylerinin düşük olmasına neden olmaktadır (Karakuş, 2011). Ayrıca meslek hakkında yeterli bilgi sahibi olunmaması ve mesleğin özel eğitim gerektirmediği düşüncesi de toplumda meslek algısının olumsuz gelişmesine neden olmaktadır (Halıcı ve Delil, 2003).

1.2. İŞ STRESİ

İşgörenler günün oldukça uzun bir bölümünü iş yerlerinde geçirmekte ve iş ortamındaki birçok stres etmeninden olumsuz yönde etkilenmektedir. İş stresi, işgörenin iş yaşamında bedensel ve ruhsal açıdan rahatsızlıklarına ve veriminin düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca iş dışı sosyal yaşamında da olumsuz etki bırakmaktadır (Erdogan, Ünsar ve Süt, 2009: 459).

Her meslek kendine has stres etmenlerini içinde barındırmakla birlikte (Ağma, 2007: 3-4), İş stresi; kişinin görevini yerine getirirken gerek işin kendine özgü yapısından gerekse çalışanın kendi kişiliğinden kaynaklanan bir uyumsuzluk ve buna karşılık verdiği tepki olarak tanımlanabilir (Şenyiğit, 2004: 104). İş yerinde yaşanan tüm olumsuzluklar iş kaynaklı olmayabilir ve özel yaşamından da kaynaklanabilir (Ağma, 2007: 3-4). İşgörende bulunan kronik hastalıklar, genetik faktörler, çevresel etmenler, örgüt içinde var olan iş ve arkadaşlık ilişkileri, ücretlendirme, düzensiz ve aşırı çalışma süresi, kısıtlı sosyal imkânlar da stres düzeyi üzerinde belirleyici faktörler olarak değerlendirilmektedir (Korkmaz ve Ceylan, 2012: 313-344).

Aydın, (2008: 41-55) işlevsel çevreden kaynaklı iş stresi kaynaklarını; görev yapısı, yetkendirme ve üretim yapısı başlıkları altında toplamıştır. Stres etmenlerinden terfi olanakları, ücret, iş ortamı ve iş koşulları görev yapısı, yetki ve sorumluluk denkliği, kararlara katılım, inisiyatif kullanabilme, yönetici teşviki ve objektif değerlendirmeden kaynaklı stres etmenleri yetkendirme, kişi- iş uyumu, araç gereç yetersizliği, zaman baskısı altında çalışma ve yapılan işin takdir edilmesi üretim yapısı başlığı altında yer almaktadır.

1.3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Algılanan örgütsel destek kavramı Levinson'un "Kişileştirme Teorisi", Blau'nun "Sosyal Değişim Teorisi"ne bağlı olarak Eisenberger ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Kişileştirme Teorisine (1965) göre işgörenler; yöneticilerin yasal, ahlaki ve finansal sorumluluk içeren temsili davranışları ile örgüt kültür ve politikaları üzerinde etkilerinin bulunması ve otorite gücünün örgüt tarafından sağlanıyor olması nedeniyle örgütlerini kişileştirme eğilimindedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Eisenberger vd., 1986; Fındıklı, 2014: 139).

Blau (1964) tarafından ortaya konulan sosyal değişim kuramına göre, işgörenler ile örgütleri arasında bulunan ve açıkça söylenmeyen, ancak ihlal edildiği takdirde önemli sayılabilecek olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olan karşılıklı ilişkiler bulunmaktadır (Coyle-

Shapiro ve Conway, 2005: 777) ve Örgütler tarafından işgörenlerin iyiliği için yapılan çalışmalar, işgörenler tarafından amacına uygun algılandığı sürece sosyal değişim sürmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 703; Allen, Shore ve Griffeth, 2003: 102).

Algılanan Örgütsel Destek terimi Eisenberger vd., (1986: 500) tarafından tanımlanmıştır. Bu tanıma göre örgütsel destek; örgütün işgören tarafından sağlanan katkıya değer vermesi, bunu işgörene hissettirmesi, bu suretle işgörende, örgüt açısından önemli olduğu ve kendini pozitif yönde etkileyen faaliyetleri örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular geliştirilmesi olarak açıklamaktadır. Başka bir anlatımla algılanan örgütsel destek, örgüt tarafından işgörenlerin refah ve mutluluklarını artırıcı uygulamalar ortaya konması ve işgörenin bunu algılaması durumudur.

Rhoades vd. (2001), örgütsel desteği, işgörenlerin örgüte sundukları katkılara ve refahlarına örgüt tarafından ne ölçüde değer verildiğine ilişkin çalışan algısı olarak tanımlarken, Özdevecioğlu (2003: 113-116) işgörenlerin arkalarında örgütün gücünü hissetmeleri durumu olarak tanımlamaktadır. Turunç ve Çelik'e (2010: 184) göre ise algılanan örgütsel destek; örgütün işgörene değer vermesi, iyi veya kötü günlerinde yanında bulunması ve desteğini hissettirmesini ifade eder.

Destekleyici örgütler; işgörenlerin fikirlerine değer verir, iş güvencesi sağlar, işgörenler arasında adaletli davranır, onları önemser ve takdir eder, örgüte sağladığı katkıları değerli kılar ve takım ruhuna destek verir (Özdevecioğlu, 2003:113-130).

1.4. İŞ STRESİ ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE MESLEK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Günümüzün iş dünyasında piyasa belirsizlikleri, işgörenlerin iş güvencesine de yansımakta, bu durum işgörenleri işsiz kalma stresi altına sokmaktadır (Ağma, 2007: 3; Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 449). İş yaşamındaki stres faktörleri; ücret, işin niteliği, iş koşulları ve iş arkadaşları, gelişme ve yükselme olanaklarının (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 449) yanı sıra yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve unvan gibi değişkenler de (Ağma, 2007: 3-4) olabilmektedir.

Otel çalışanları üzerindeki en önemli stres etkenlerinin örgüt yapısı ve politikası olup, işgörenlerin stres altında iken performans ve verimliliği olumsuz yönde etkileyen davranışlar sergiledikleri, strese başa çıkmak için fiziksel ve manevi baş etme yöntemlerini kullandıkları tespit edilmiştir (Akova ve Işık, 2008: 17).

Örgütsel desteğin ve iş stresinin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ancak algılanan örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir (Turunç ve Çelik, 2010 :196).

Kurumda çalışılan süre ile stres düzeyi arasında pozitif yönlü, eğitim durumu ile stres algısı arasında ise negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kısaca kurumda iş süresi arttıkça algılanan stres düzeyi yükselmekte, eğitim seviyesi yükseldikçe stres algısı düşmektedir (Örücü, Kılıç ve Ergül, 2011: 1).

Meslek algısı, hem meslek sahibinin kendi kimliğine yönelik etkisi hem de kişinin toplum tarafından algılanmasına dair bir referans olmasından dolayı çok önemlidir (Macit, 2007: 37).

Destekleyici örgütte, işgörenler kendilerine iyi davranıldığını hissederler ve tatmin olma eğilimi gösterirler. Şayet, kendilerine karşı bir ayrımcılık hissederlerse, iş tatmini ve bağlılığı azalır, işini stres altında sürdürür. İşgörenlerin tatmin duygusunu yaşadığı işyerlerinde, iş gücü devri daha az yaşanır (Yılmaz, 2016: 38).

Örgütsel desteğin önemli bileşenlerinden birisi de mesleki eğitimin sağlanmasıdır. Mesleki aşıcılık eğitiminin, işletmelerde maliyetleri düşürücü, verimliliği ve karlılığı artırıcı, faydaları olduğu da bilinmektedir (Birdir ve Kılıçhan, 2013: 630).

Korkmaz ve Ceylan (2012: 313-344)'a göre stres, günümüzün modern hastalığıdır ve iş performansı, iş verimliliği, yaşam ve sosyo-kültürel konforu azaltmaktadır. Erdoğan, Ünsar ve Süt, (2009: 449)' de iş yaşamındaki stresin, işgörenleri hem sağlıkları hem de performansları açısından olumsuz etkilediğinden söz etmektedir. Otel işletmelerinde, iş tatmin düzeyini en fazla etkileyen faktörlerin başında işin niteliği ve toplum içerisindeki imajı gelmektedir (İnce, 2008).

Korkmaz ve Ceylan, (2012: 313-344) tarafından yapılan bir araştırmada, işgörenlerin stres algısında cinsiyet, iş ortamı, iş koşulları ve sağlanan imkânların önemli bir belirleyici olduğu ve kadın katılımcıların, erkek katılımcılara göre daha fazla stres altında olduğu bulgusu elde edilmiştir. İş tecrübesinin ise stres algısı üzerinde etkisi saptanmamıştır.

Algılanan Örgütsel destek, iş stresinin azaltılmasında (Armstrong ve Griffin 2004:577-592), işgörenlerin yetenek ve değer duygularını geliştirmede (Rhoades ve Eisenberger, 2002:701) ve iş tatmininin sağlanmasında (Eisenberger vd., 1997:817) önemli bir etkidir.

Araştırmalar; algılanan örgütsel desteğin, stres üzerine etkili olan psikolojik etkileri (Rhoades ve Eisenberger, 2002:701), stresli durumlarda psikolojik gerginliği, (George vd. 1993:157-196) ve stres sonucunda meydana gelen bitkinlik, psikolojik çöküntü, kaygı ve baş ağrıları azaltıcı yönde etki etmekte (Eisenberger vd., 2004:213) olduğunu göstermektedir.

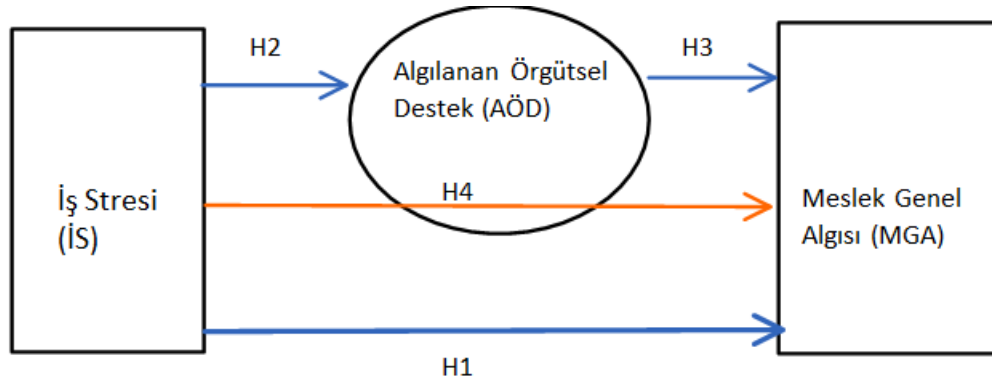
İnsan kaynakları çağdaş yaklaşımları her ne kadar insan faktörünü ön plana çıkartmış görünse de, planlama ve uygulama daha çok, bilgi, beceri ve yetkinliklerin geliştirilmesine, böylelikle daha üretken olmasına odaklanmaktadır. Psikolojik yeterlilik ikinci plana atılmakta, hatta çoğunlukla göz ardı edilmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013: 314).

Demirel, (2013: 220) tarafından “Mesleki stres – iş tatmini ilişkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü üstlendiğine” ilişkin teorik görüşe deneysel destek sağlamak amacıyla yapılan çalışmada; “örgütsel desteğin, aracı değişken olduğu” yönündeki temel hipotezi destekleyici bulgular elde edilmiştir.

Enerjisinin büyük bir bölümünü iş yerinde oluşan problemleri çözmeye harcayan işgörenin yaşadığı yoğun stres nedeniyle, yaşam konforu ve iş verimliliği düşer (Korkmaz ve Ceylan, 2012: 315).

Yukarıda verilen literatür bilgileri sonucunda model kurulmuş ve şu hipotezler geliştirilmiştir:

2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER



Şekil 1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.

Hipotez 1. İS MGA düzeyini etkiler.

Hipotez 2. İS AÖD düzeyini etkiler.

Hipotez 3. AÖD MGA düzeyini etkiler.

Hipotez 4. İS'nin MGA düzeyine etkisinde AÖD'nin aracılık rolü vardır.

2.1. YÖNTEM

2.1.1. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

Anket sorularına verilecek yanıtlar 3 seçenekli olarak hazırlanmış olup, her bir soru için alınan yanıtların ortalamaları bulunarak ve 5'li likert ölçeğine oranlanarak değerlendirilmiştir. Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe ayrılarak 1.00- 1.79 arası "çok düşük", 1.80- 2.59 arası "düşük", 2.60- 3.39 "arası orta", 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak bulgular yorumlanmıştır(http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp).

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sürekli değişkenler arasında doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönünün belirlemek üzere uygulanır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında nedensellik ilişkisini belirlemek üzere; bağımsız değişkenler yardımıyla zor elde edilen bağımlı değişken değerini kestirmek için regresyon analizi uygulanır(http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp).

Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116); 0,00-0,25 arası “Çok Zayıf”, 0,26-0,49 arası “Zayıf”, 0,50-0,69 arası “Orta”, 0,70-0,89 arası “Yüksek”, 0,90-1,00 arası “Çok Yüksek”.

Araştırmanın modeli Baron ve Kenny’ye (1986) tarafından belirlenen ara değişken şartlarına göre analiz edilmiştir. Baron ve Kenny’e göre bir değişkenin ara değişken olabilmesi için aranan şartlar aşağıda verilmiştir. Bir değişkenin ara değişken olabilmesi için;

- (a)Bağımsız değişkenin ara değişken üzerinde bir etkiye sahip olması,
- (b)Bağımsız değişkenin bağımlı değişkende bir etkiye sahip olması,
- (c)Ara değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkiye sahip olması ve ara değişken modele eklendiğinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini kaybetmesi (tam ara değişken) veya etkisinde azalma olması (kısmi ara değişken) şartları aranır.

Araştırmada hiyerarşik regresyon modelleri uygulanarak Baron and Kenny (1986: 1176) tarafından belirtilen aracılık rolünü belirlemeye yönelik adımlar gerçekleştirilmiştir. Hiyerarşik regresyon modelleri sonrasında aracılık etkisini belirlemek üzere Sobel tarafından geliştirilen test uygulanmıştır (Usta, 2009: 256). Bağımsız değişken tarafından açıklanan varyanstaki azalmanın anlamlılığını ölçülerek kısmi ya da tam aracılık durumu belirlenmektedir (Sobel, 1982; Aktaran: Çetin vd., 2012: 207). Sobel testi hesaplamaları “<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>” web adresi üzerinden yapılmıştır.

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

2.1.2. Meslek Algısı Ölçeği

Karaman (2008) tarafından “Öğretmenlerin Mesleklerini Algılama Biçimleri Ve Gelecekte Beklentileri Nelerdir?” Konulu yüksek lisans proje çalışması için geliştirilen ve Yılmaz, Şen ve Demirkaya (2014) tarafından “Hemşirelerin Ve Ebelerin Mesleklerini Algılama Biçimleri Ve Gelecekte Beklentileri” araştırmasında kullanılan anket sorularından seçilerek açılara uyarlanmıştır.

Meslek algısı ölçeğinin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.766$ olarak iyi düzeyde bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.785>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %59,458 olan iki faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre meslek algısı ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 1. Meslek Algısı Ölçeği Faktör Yapısı

		Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Alfa
F:1 BİREYSEL ALGI Özdeğer: 2,143	Meslektaşlarımın, mesleki açıdan yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,740	32,020	0,705
	Mesleki açıdan yetişmemiz için gerekli imkanların sağlandığını düşünüyorum.	0,744		
	Mesleğimin ekonomik imkanlarının yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,782		
F:2 TOPLUM NEZDİNDEKİ İTİBARINA YÖNELİK ALGI Özdeğer: 1,935	Mesleğimin statüsünün yüksek olduğunu düşünüyorum.	0,656	27,438	0,724
	Mesleğimin, toplumda en güvenilen meslekler arasında olduğunu düşünüyorum.	0,838		
	Mesleğimin, toplumun gelişmesine önemli katkılarının olduğunu düşünüyorum.	0,791		
	Yaptığım işe toplumun, yeterince saygı duyduğunu ve değer verdiğini düşünüyorum.	0,779		

Meslek ölçeğinin faktör analizi değerlendirilmesinde özdeğeri birden büyük faktörlerin ele alınmasına, değişkenlerin faktör içerisindeki ağırlığını gösteren faktör yüklerinin yüksek olmasına, aynı değişken için faktör yüklerinin birbirine yakın olmamasına dikkat edilmiştir. Ölçeği oluşturan faktörlerin güvenilirlik katsayıları ve açıklanan varyans oranlarının yüksek olması ölçeğin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir. Birinci faktörde yer alan maddeler Mesleğe Yönelik Bireysel Algı olarak ele alınmıştır. Mesleğe Yönelik Bireysel Algı faktörünü oluşturan 4 maddenin güvenilirliği $\alpha=0.705$ olarak, açıklanan varyans değeri %32.020 olarak saptanmıştır. İkinci faktörde yer alan maddeler Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarına Yönelik Algı olarak ele alınmıştır. Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarına Yönelik Algı faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0.724$, açıklanan varyans değeri %27.438 olarak saptanmıştır.

2.1.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Algılanan örgütsel desteği ölçmek için Eisenberger ve diğerleri (1986), tarafından geliştirilen 36 maddeden oluşan ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.97 olarak hesaplanan ölçeğin 8 maddeden oluşan kısa versiyonu (Öztürk, TY) kullanılmıştır. Ankette, "Çalıştığım kurum refahı için yaptığım katkıya değer verir", "Çalıştığım kurum gerçekten iyiliğimi düşünür" şeklinde ifade-

ler yer almaktadır. Ölçekteki iki, üç, beş ve yedi numaralı sorular ters kodlu sorulardır. Erdaş, (2010) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde algılanan örgütsel destek ölçeğine yapılan güvenilirlik katsayısı 0.78 olarak bulunmuştur.

Algılanan örgütsel destek ölçeğindeki 8 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha" hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.748$ olarak yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.750>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %60.227 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Algılanan örgütsel destek ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 2. Algılanan örgütsel destek Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
F1 (Özdeğer=2.601)	Çalıştığım kurum, işteki başarılarımla gurur duyar	,840	32,511	0,818
	Çalıştığım kurum, gerçekten iyiliğimi düşünür	,790		
	Çalıştığım kurum genel olarak işteki memnuniyetimi önemser	,783		
	Çalıştığım kurum, refahı için yaptığım katkıya değer verir	,783		
F2 (Özdeğer=2.217)	İşimi mümkün olan en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım kurum bunu fark etmez	,775	27,716	0,731
	Çalıştığım kurum, şikayetlerimi görmezlikten gelir	,742		
	Çalıştığım kurum, gösterdiğimiz fazla çabayı takdir etmez	,724		
	Çalıştığım kurum, bana çok az yakınlık gösterir	,714		
Toplam Varyans %60.227				

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin faktör analizi değerlendirilmesinde özdeğeri birden büyük faktörlerin ele alınmasına, değişkenlerin faktör içerisindeki ağırlığını gösteren faktör yüklerinin yüksek olmasına, aynı değişken için faktör yüklerinin birbirine yakın olmamasına dikkat edilmiştir. Ölçeğin faktörleri isimlendirilemediğinden dolayı araştırmada ölçeğin genel puanı kullanılmıştır. Ölçek genel puanı hesaplanırken maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) algılanan örgütsel destek puanı elde edilmiştir.

2.1.4. İş Stresi Ölçeği

Bu çalışmanın modeli kapsamında yer alan bir diğer değişken olan iş stresinin ölçümü için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili psikolojik ve psikosomatik semptomları ölçmektedir. Ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin ne derecede zihnini meşgul ettiğini belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Araştırma kapsamında oluşturulan ankette yer alan iş stresi ölçeği, Efeoğlu'nun doktora tezinde yer alan şekli ile alınarak kullanılmıştır. İş stresi ölçeğinde, Efeoğlu'nun çalışmasına paralel şekilde, beşli Likert tipi cevap formatı kullanılmıştır (Efeoğlu, 2006:70,152).

İş stresi ölçeğindeki 7 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha" hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.798$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.824>0.60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %46,286 olan tek faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre İş stresi ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 3. İş Stresi Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
F1 (Özdeğer=3.240)	İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum	,808	46,286	0,798
	Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur	,746		
	İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden olur	,735		
	Oldukça büyük bir gerilim al-	,708		

	tında çalışıyorum			
	Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum	,697		
	İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır	,534		
	Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum	,467		

Ölçek genel puanı hesaplanırken maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) iş stresi puanı elde edilmiştir.

2.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada; İş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi olan iş stresi (Gül, Oktay ve Gökçe: 2008: 8) ve iş stresi ile örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkileyen Algılanan Örgütsel Destek (Turunç ve Çelik, 2010: 183) düzeylerinin, İşgören devir hızının yüksek olduğu Turizm Sektöründe, sektörde işe başlama ve sektörde kalmaya etkisi olan meslek algısı (Türker, Uçar ve Ateş, 2016: 311) üzerine etkileri araştırılacaktır.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2014 yılında Alanya'da yapılan Altın Kepçe Turizm ve Aşçılar Derneği 4. Uluslararası Yemek Yarışması'na katılan aşçılar oluşturmaktadır. Mesleki Eğitim ve Geliştirme Projesi (MEGEP 2007: 12), aşçıyı; "kendi başına ve belirli bir süre içerisinde kahvaltuları, çorbaları, zeytinyağlı yemekleri, mezeleri, hamur işi yemeklerini, salataları, sıcak ve soğuk sosları, kırmızı et, kümes hayvanları, sakatat ve av hayvanları yemeklerini, su ve deniz ürünleri yemeklerini, sebze ve kuru baklagil yemeklerini, pilav ve makarna yemeklerini, tatlıları ve içecekleri kendi başına hazırlama bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişi" şeklinde tanımlamakta olup, 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 (Birdir ve Kılıçhan, 2013: 630).

Söz konusu yarışmaya; Usta şefler, Liseliler, Üniversiteliler, Pizza ve Display dallarında 420 aşçı katılmış olup, ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğü homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 420 (1,96)^2 (0,8) (0,2) / (0,05)^2 (2200-1) + (1,96)^2 (0,8) (0,2) = 155$ olarak hesaplanmıştır (Salant ve Dillman, 1994: 55). Veriler anket yolu ile elde edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Aşçıların Tanımlayıcı Özellikleri

Araştırma için 350 anket dağıtılmış olup, 170 aşçıdan geri dönüş sağlanmıştır, değerlendirmeler sonrasında kullanılabilir 163 anket elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre örneklemin evreni temsil ettiği belirlenmiştir. Örneklemin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 4. Aşçıların Tanımlayıcı Özellikleri

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Bayan	36	22,1
	Erkek	127	77,9
	Toplam	163	100,0
Yaş	15-25 Arası	58	35,6
	26-35 Arası	51	31,3
	36-45 Arası	38	23,3
	45 Ve üzeri	16	9,8
	Toplam	163	100,0
Çalışılan İşletme Tipi	Konaklama	39	23,3
	Yiyecek-İçecek	124	76,7
	Toplam	163	100,0
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	37	22,7
	Lise	61	37,4
	Önlisans	22	13,5
	Lisans Ve Lisansüstü	43	26,4
	Toplam	163	100,0
Medeni Durum	Bekar	84	51,5
	Evli	79	48,5
	Toplam	163	100,0
Turizm Sektöründe Çalışma Süresi	0-2 Yıl	25	15,4
	3-5 Yıl	32	19,6
	6-8 Yıl	27	16,6

	9-11 Yıl	16	9,8
	12-14 Yıl	11	6,7
	15 Yıl Ve üzeri	52	31,9
	Toplam	163	100,0
	Şu Anki Yerde Çalışma Süresi	0-2 Yıl	81
3-5 Yıl		39	23,9
6-8 Yıl		18	11,0
8 Yıl üstü		25	15,4
Toplam		163	100,0

Aşçılar cinsiyet değişkenine göre 36'sı (%22,1) bayan, 127'si (%77,9) erkek olarak dağılmaktadır.

Aşçılar yaş değişkenine göre 58'i (%35,6) 15-25 arası, 51'i (%31,3) 26-35 arası, 38'i (%23,3) 36-45 arası, 16'sı (%9,8) 45 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Aşçılar çalıştıkları işletme tipine göre 38'i (%23,3) konaklama, 124'ü (%76,7) yiyecek-içecek şeklinde dağılmaktadır.

Aşçılar eğitim düzeyi değişkenine göre 37'si (%22,7) ilköğretim, 61'i (%37,4) lise, 22'si (%13,5) önlisans, 43'ü (%26,4) lisans ve lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Aşçılar medeni durum değişkenine göre 84'ü (%51,5) bekar, 79'u (%48,5) evli olarak dağılmaktadır.

Aşçılar turizm sektöründe çalışma süresi değişkenine göre 25'i (%15,4) 0-2 yıl, 32'si (%19,6) 3-5 yıl, 27'si (%16,6) 6-8 yıl, 16'sı (%9,8) 9-11 yıl, 11'i (%6,7) 12-14 yıl, 52'si (%31,9) 15 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Aşçılar şu anki yerde çalışma süresi değişkenine göre 81'i (%49,7) 0-2 yıl, 39'u (%23,9) 3-5 yıl, 18'i (%11,0) 6-8 yıl, 25'i (%15,4) 8 yıl üstü olarak dağılmaktadır.

3.2. Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek ve Meslek Algı Düzeylerine İlişkin Bulgular

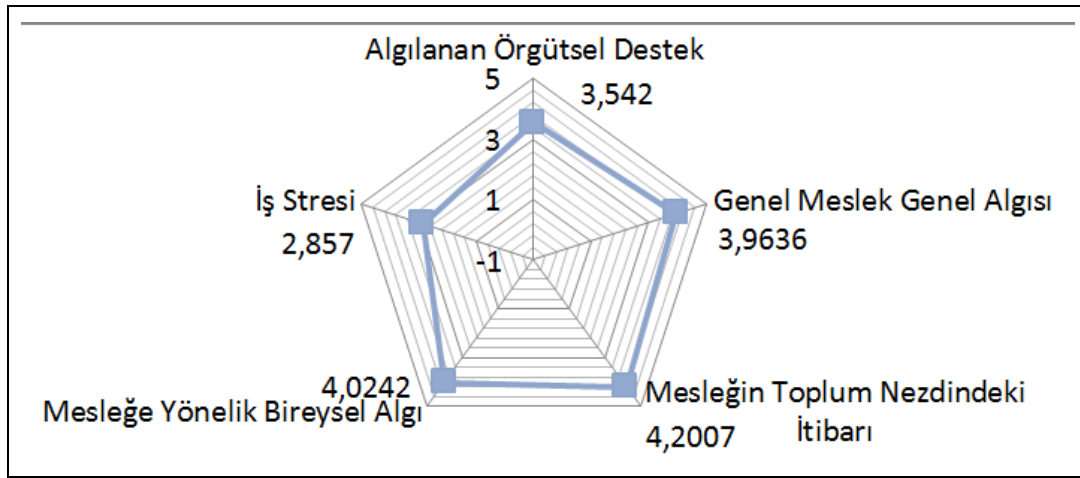
Bu bölümde aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Genel Mesleki Algı ve alt boyutları olan Mesleğe Yönelik Toplumsal İtibar ve Mesleğe Yönelik Bireysel Algı düzeylerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve bu değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisi verilmiştir.

Tablo 5. Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek ve Meslek Algısı Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İş Stresi	163	2,857	0,901	1,00	5,00
Algılanan Örgütsel Destek	163	3,542	0,776	1,00	5,00

Genel Meslek Genel Algısı	163	3,963	0,585	1,67	5,00
Mesleğe Yönelik Toplumsal İtibar	163	4,200	0,985	1,67	5,00
Mesleğe Yönelik Bireysel Algı	163	4,024	0,910	1,67	5,00

Araştırmaya katılan aşçıların “iş stresi” düzeyi orta ($2,857 \pm 0,901$); “algılanan örgütsel destek” düzeyi yüksek ($3,542 \pm 0,776$); “Genel Meslek Algısı” düzeyi yüksek ($3,963 \pm 0,585$); “Mesleğin Toplumsal İtibarına Yönelik Algı” düzeyi çok yüksek ($4,200 \pm 0,985$); “Mesleğe Yönelik Bireysel Algı” düzeyi yüksek ($4,024 \pm 0,910$) olarak saptanmıştır.



Şekil 2. Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Genel Meslek Algısı, Bireysel Algı ve Toplumsal İtibar Düzeylerine İlişkin Diyagram

Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Genel Meslek Algısı, Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarı ve Mesleğe Yönelik Bireysel Algı düzeyleri arasındaki korelasyon ilişkisi aşağıda verilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek ile İş Stresi arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r = -0,320$; $p = 0,000 < 0,05$). Mesleki Genel Algı ile İş Stresi arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r = -0,276$; $p = 0,001 < 0,05$). Meslek Genel Algısı ile Algılanan Örgütsel Destek arasında zayıf, pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r = 0,272$; $p = 0,001 < 0,05$). Mesleğe yönelik Bireysel Algı ile İş Stresi ($r = -0,136$; $p = 0,092 > 0,05$) ve Algılanan Örgütsel Destek ($r = 0,157$; $p = 0,051 > 0,05$) arasında ilişki istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamaktadır. Mesleğe Yönelik Bireysel Algı ile Mesleki Genel Algısı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r = 0,622$; $p = 0,000 < 0,05$). Mesleğin toplum Nezdindeki İtibarı ile iş stresi arasında zayıf, negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r = -0,193$; $p = 0,017 < 0,05$). Mesleğin toplum Nezdindeki İtibarı ile Algılanan Örgütsel Destek arasındaki ilişki istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($r = 0,126$; $p = 0,119 > 0,05$). Mesleğin toplum Nezdindeki İtibarı ile Mesleki Genel Algı arasında orta düzeyde, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r = 0,610$; $p = 0,000 < 0,05$). Mes-

leğin toplum Nezdindeki İtibarı ile Mesleğe Yönelik Bireysel Algı arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0,440$; $p= 0,000<0,05$).

Tablo 6. İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Genel Meslek Algısı, Bireysel Algı ve Toplum- sal İtibar Değişkenleri Arasındaki İlişki.

		İş Stresi	Algılanan Örgütsel Destek	Mesleki Genel Algı	Mesleğe Yönelik Bireysel Algı	Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarı
İş Stresi	r	1				
	p					
Algılanan Örgütsel Destek	r	-,320**				
	p	,000				
Mesleki Genel Algı	r	-,276**	,272**			
	p	,001	,001			
Mesleğe Yönelik Bireysel Algı	r	-,136	,157	,622**		
	p	,092	,051	,000		
Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarı	r	-,193*	,126	,610**	,440**	1
	p	,017	,119	,000	,000	

3.2.1. İş Stresinin Meslek Genel Algısı Üzerine Etkisi

İS ile MGA arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=12,524$; $p=0,001<0,05$). İS düzeyinin belirleyicisi olarak MGA değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür ($R^2=0,070$). Aşçıların MGA düzeyindeki değişimin %7'si İS değişkeni tarafından açıklanmaktadır ($\beta= -0,276$).

Tablo 7. İş Stresinin Meslek Genel Algısı Üzerine Etkisi

	MGA		
	β	t	p
Sabit	4,486	28,927	0,000
İS	-0,276	-3,539	0,001

F	12,524
Model (p)	0,001
R ²	0,070

3.2.2. İş Stresinin Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Etkisi

İS ve AÖD arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=18,271; p=0,000<0.05). AÖD düzeyinin belirleyicisi olarak İS değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür (R²=0,097). Aşçıların AÖD düzeyindeki değişimin yaklaşık %10'u İS düzeyi ile açıklanabilmektedir (β= -0,320).

Tablo 8. İş Stresinin Algılanan Örgütsel Destek Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	AÖD		
	β	t	p
Sabit	4,321	23,090	0,000
İS	-0,320	-4,274	0,000
F	18,271		
Model (p)	0,000		
R ²	0,097		

3.2.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Meslek Genel Algısı Üzerine Etkisi

AÖD ile MGA arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=12,183; p=0,001<0.05). MGA düzeyinin belirleyicisi olarak AÖD değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür (R²=0,068). Aşçıların MGA düzeyindeki değişimin yaklaşık %7 lik kısmı AÖD değişkeni tarafından açıklanmaktadır (β=0,272).

Tablo 9. Algılanan Örgütsel Desteğin Meslek Genel Algısı Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	MGA		
	β	t	p
Sabit	3,224	14,873	0,000
AÖD	0,272	3,490	0,001

F	12,183
Model (p)	0,001
R ²	0,068

3.2.4. İş Stresi ve Meslek Genel Algısı Arasında Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi

Aşçıların İS'nin MGA üzerine etkisinde modele AÖD eklenerek model yeniden test edilmiştir.

Tablo 10. İş Stresi ve Meslek Genel Algısı Arasında Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Etkisi

Bağımsız Değişken	MGA		
	β	t	p
Sabit	3,684	11,827	0,000
AÖD	0,235	2,944	0,004
İS	-0,205	-2,549	0,011
F	12,183		
Model (p)	0,001		
R ²	0,068		

İS ve AÖD ile MGA arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek üzere uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=10,911; p=0,000<0.05). MGA düzeyinin belirleyicisi olarak İS, AÖD değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) olduğu görülmüştür (R²=0,115). Aşçıların İS düzeyinin MGA üzerine etkisi (β= -0,276), modele AÖD'in eklenmesi ile azalmaktadır (β= -0,205).

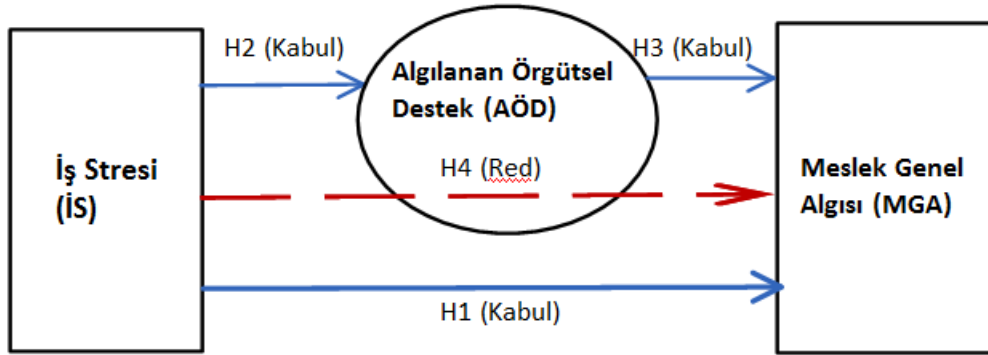
İS'nin MGA üzerine etkisinde AÖD'in aracılık rolüne ilişkin bağımsız değişkenler için sobel testleri uygulanmıştır. Sobel testlerine ilişkin tablo aşağıda görülmektedir.

Tablo 11. İş Stresinin Meslek Genel Algısı Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolüne İlişkin Sobel Testi <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.187	Sobel test: -1.94121261	0.01310109	0.05223249
b -0.136	Aroian test: -1.88108019	0.01351989	0.05996101
s _a 0.063	Goodman test: -2.00750685	0.01266845	0.04469572
s _b 0.053	Reset all	Calculate	

Hiyerarşik regresyon modeli sonuçlarına göre İS'nin MGA üzerindeki etkisi, AÖD üzerinden olduğunda bir miktar azalmaktadır. Bu durum AÖD'nin kısmi aracılık etkisi olduğunu göstermektedir. Ancak yapılan sobel testi sonucundan, bu etkinin zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır ($Z=0,013$; $p=0,0522>0,05$)

SONUÇ MODELİ



Şekil 3. Araştırmanın Sonuç Modeli

H1: İS'nin MGA üzerine etkisi vardır(Kabul).

H2: İS'nin AÖD üzerine etkisi vardır(Kabul).

H3: AÖD'in MGA üzerine etkisi vardır (Kabul).

H4: İS'nin MGA üzerine etkisinde AÖD'in aracılık rolü vardır(Red).

3.2.5. Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Meslek Genel Algısı, Bireysel Meslek Algısı ve Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibar Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde aşçıların İS, AÖD, MGA, BMA ve MTNİ Düzeylerinin tanımlayıcı özelliklere göre değişimleri incelenmiştir.

Tablo 12. Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Meslek Genel Algısı, Bireysel Meslek Algısı ve Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibar düzeylerinin Çalıştıkları İşletme Tipine Göre Farklılıkları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p	Fark
İS	Konaklama	39	2,947	0,970	1,569	0,211	
	Yiyecek / İçecek	124	2,858	0,880			
AÖD	Konaklama	39	3,470	0,806	0,631	0,533	
	Yiyecek / İçecek	124	3,548	0,774			
MGA	Konaklama	39	4,021	0,545	0,293	0,746	

	Yiyecek / İçecek	124	3,937	0,608			
BMA	Konaklama	39	4,221	0,751	1,993	0,140	
	Yiyecek / İçecek	124	3,981	0,914			
MTNİ	Konaklama	39	4,283	1,042	1,053	0,351	
	Yiyecek / İçecek	124	4,203	0,984			

Araştırmaya katılan aşçıların İS, AÖD, MGA, BMA ve MTNİ Düzeylerinin Çalışmakta olduğu işletme tipi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 13 . Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Meslek Genel Algısı, Bireysel Meslek Algısı ve Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibar düzeylerinin İş Tecrübesine Göre Farklılıkları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İS	0-2 yıl	25	2,7943	,76385	0,426	0,830	
	3-5 yıl	32	2,8664	,91988			
	6-8 yıl	27	2,8889	,93873			
	9-11 yıl	16	2,8661	,90872			
	12-14 yıl	11	2,5065	1,06592			
	15 yıl ve üzeri	52	2,9328	,92730			
AÖD	0-2 yıl	25	3,5550	,74484	0,500	0,776	
	3-5 yıl	32	3,4961	,88245			
	6-8 yıl	27	3,5926	,72771			
	9-11 yıl	16	3,4676	,65699			
	12-14 yıl	11	3,8685	,65976			
	15 yıl ve üzeri	52	3,4902	,82456			
MGA	0-2 yıl	25	3,6372	,67630	2,235	0,054	
	3-5 yıl	32	4,1031	,64701			
	6-8 yıl	27	4,0646	,49490			
	9-11 yıl	16	3,9418	,49376			
	12-14 yıl	11	4,1343	,61894			
	15 yıl ve üzeri	52	3,9662	,52866			

BMA	0-2 yıl	25	3,7153	,92696	1,212	0,306	
	3-5 yıl	32	4,2385	1,02104			
	6-8 yıl	27	4,2284	,83096			
	9-11 yıl	16	3,9583	,93527			
	12-14 yıl	11	3,9583	1,11544			
	15 yıl ve üzeri	52	3,9667	,82151			
MTNİ	0-2 yıl	25	3,4028	1,24023	5,045	0,000	2>1 6>1
	3-5 yıl	32	4,3870	,85739			
	6-8 yıl	27	4,1564	,87666			
	9-11 yıl	16	4,2460	1,14494			
	12-14 yıl	11	4,0556	,83024			
	15 yıl ve üzeri	52	4,5222	,76133			

Araştırmaya katılan aşçıların Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarı puanlarının iş tecrübesi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=5,045$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere post-hoc analizi uygulanmıştır. İş tecrübesi 3-5 yıl olanlar ($4,387 \pm 0,857$) ile 15 yıl ve üzeri olan aşçıların Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarına yönelik algı düzeyi puanları ($4,522 \pm 0,761$), 0-2 yıl iş tecrübesi olan aşçıların puanlarından ($3,402 \pm 1,240$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan aşçıların İS, AÖD, MGA ve BMA puanlarının İş Tecrübesi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 14. Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Meslek Genel Algısı, Bireysel Meslek Algısı ve Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibar düzeylerinin Aynı İş Yerinde Çalışma Süresine Göre Farklılıkları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İS	0-2 yıl	81	2,8131	,88774	1,156	,333	
	3-5 yıl	39	2,9586	,89239			
	6-8 yıl	18	2,5714	,94634			
	9 yıl ve üzeri	25	2,7500	1,11379			
AÖD	0-2 yıl	81	3,5313	,77467			
	3-5 yıl	39	3,4679	,86017			

	6-8 yıl	18	3,7986	,60806	,822	,536	
	9 yıl ve üzeri	25	3,5781	,72561			
MGA	0-2 yıl	81	3,8905	,65477	1,276	,277	
	3-5 yıl	39	4,1070	,44524			
	6-8 yıl	18	3,8310	,54329			
	9 yıl ve üzeri	25	4,0191	,52552			
BMA	0-2 yıl	81	3,8871	,98692	,953	,449	
	3-5 yıl	39	4,2593	,81596			
	6-8 yıl	18	4,1435	,80176			
	9 yıl ve üzeri	25	4,1667	,86258			
MTNİ	0-2 yıl	81	3,9912	1,02122	2,316	,046	
	3-5 yıl	39	4,4753	,82876			
	6-8 yıl	18	4,1667	1,03058			
	9 yıl ve üzeri	25	4,1667	1,25988			

Araştırmaya katılan aşçıların İS, AÖD, MGA, BMA ve MTNİ puanlarının Aynı İş Yerinde Çalışma Süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 15 . Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Meslek Genel Algısı, Bireysel Meslek Algısı ve Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibar düzeylerinin Eğitim Düzeyine Göre Farklılıkları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İS	İlköğretim	37	2,9328	,93726	1,092	,367	
	Lise	61	2,7494	,90976			
	Ön lisans	22	2,9610	,85166			
	Lisans	38	2,9560	,88680			
	Lisans üstü	5	1,6429	,90914			
AÖD	İlköğretim	37	3,2393	,89493	2,000	,082	
	Lise	61	3,5878	,75456			
	Ön lisans	22	3,5625	,66787			
	Lisans	38	3,6648	,72586			

	Lisans üstü	5	4,5000	,70711			
MGA	İlköğretim	37	3,9957	,48562	,993	,424	
	Lise	61	3,9666	,61309			
	Ön lisans	22	3,9870	,45508			
	Lisans	38	3,8736	,68835			
	Lisans üstü	5	4,6065	,42557			
BMA	İlköğretim	37	4,1793	,83648	1,256	,286	
	Lise	61	3,9831	,90652			
	Ön lisans	22	4,2460	,77526			
	Lisans	38	3,7847	1,04642			
	Lisans üstü	5	4,7917	,29463			
MTNİ	İlköğretim	37	4,5118	,74481	2,440	,037	
	Lise	61	4,2938	,96683			
	Ön lisans	22	4,1005	1,03154			
	Lisans	38	3,7654	1,11199			
	Lisans üstü	5	4,7222	,39284			

Araştırmaya katılan aşçıların Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarı puanlarının Eğitim Düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=2,440$; $p=0,037<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere post-hoc analizi uygulanmıştır. Eğitim düzeyi ilköğretim olan aşçıların Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarı puanları ($4,511 \pm 0,745$), Lisans eğitim düzeyine sahip olan aşçıların Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarı puanlarından ($3,765 \pm 1,112$) yüksek olduğu dikkat çekmekte olup, aradaki fark Scheffe testi sonucu istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan aşçıların İS, AÖD, MGA, BMA puanlarının Eğitim Düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 16 . Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Meslek Genel Algısı, Bireysel Meslek Algısı ve Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibar düzeylerinin Yaş değişkenine göre Farklılıkları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İS	15-25 arası	58	2,9581	,84112	,553	,697	
	26-35 arası	51	2,7486	,99124			
	36-45 arası	38	2,8195	,86015			
	46-55 arası	12	3,0238	,92949			
	56 ve üstü	4	2,6071	1,11499			
AÖD	15-25 arası	58	3,6506	,71123	,655	,624	
	26-35 arası	51	3,4681	,84469			
	36-45 arası	38	3,4342	,80734			
	46-55 arası	12	3,6146	,73171			
	56 ve üstü	4	3,7188	,70249			
MGA	15-25 arası	58	3,9177	,70178	,956	,434	
	26-35 arası	51	4,0062	,50953			
	36-45 arası	38	3,9746	,50524			
	46-55 arası	12	3,8137	,59133			
	56 ve üstü	4	4,4213	,24715			
BMA	15-25 arası	58	4,0201	1,01791	,450	,772	
	26-35 arası	51	4,0799	,88475			
	36-45 arası	38	4,0766	,86254			
	46-55 arası	12	3,7153	,76331			
	56 ve üstü	4	3,8542	,62500			
MTNİ	15-25 arası	58	3,8786	1,09256	2,901	,024	
	26-35 arası	51	4,2593	,89017			
	36-45 arası	38	4,3994	,91079			
	46-55 arası	12	4,5833	,85821			
	56 ve üstü	4	4,8611	,27778			

Yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine sonucunda anlamlı farklılık bulunmuş olup ($F=2,901$; $p=0,024<0.05$), farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan post-hoc analizi sonucunda elde edilen p değeri ($p>0.05$) farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığını göstermiştir. Ancak Tablo 16'dan da görüleceği üzere Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarına yönelik algı düzeyinin yaş ile doğru orantılı olarak arttığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan aşçıların İS, AÖD, MGA, BMA puanlarının Yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 17. Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Meslek Genel Algısı, Bireysel Meslek Algısı ve Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibar düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılıkları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p	Fark
İS	Erkek (1)	127	2,8616	,90654	,123	,744	
	Kadın (2)	36	2,8398	,92151			
AÖD	Erkek (1)	127	3,5368	,70940	-,292	,001	2>1
	Kadın (2)	36	3,5809	1,00984			
MGA	Erkek (1)	127	2,3833	,34726	,220	,324	
	Kadın (2)	36	2,3680	,37353			
BMA	Erkek (1)	127	2,4215	,56276	,326	,509	
	Kadın (2)	36	2,3864	,49644			
MTNİ	Erkek (1)	127	2,5455	,55777	-,954	,009	1>2
	Kadın (2)	36	2,4343	,70948			

Araştırmaya katılan aşçıların AÖD puanlarının Cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-0,292$; $p=0,001<0.05$). Kadın aşçıların AÖD puanları ($3,581 \pm 0,373$), Erkek aşçıların AÖD puanlarından ($3,537 \pm 0,709$) yüksek bulunmuştur. MTNİ düzeyleri açısından da gruplar arasında farklılık bulunmuş ($t=-0,954$; $p=0,009<0.05$) olup, bu kez Erkek aşçıların MTNİ düzeyi ($2,545 \pm 0,557$), Kadın aşçılarınkinden ($2,434 \pm 0,709$) daha yüksek bulunmuştur. Hem Erkek hem de Kadın aşçıların MTNİ düzeyleri düşük kategoride bulunduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan İS, MGA ve BMA puanlarının Cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 18. Aşçıların İş Stresi, Algılanan Örgütsel Destek, Meslek Genel Algısı, Bireysel Meslek Algısı ve Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibar düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılıkları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p	Fark
İS	Bekar	84	2,8343	,88543	-,348	,542	
	Evli	79	2,8849	,93587			
AÖD	Bekar	84	3,5902	,69994	,891	,144	
	Evli	79	3,4798	,87636			
GMA	Bekar	84	2,3551	,38179	-,983	,275	
	Evli	79	2,4116	,30774			
BMA	Bekar	84	2,3904	,58503	-,622	,110	
	Evli	79	2,4462	,49508			
MTNİ	Bekar	84	2,4569	,61829	-1,593	,100	
	Evli	79	2,6103	,54826			

Araştırmaya katılan aşçıların İS, AÖD, MGA, BMA ve MTNİ puanlarının Medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır(p>0.05).

SONUÇ

Araştırmaya katılan aşçıların “iş stresi” düzeyi orta ($2,857 \pm 0,901$); “algılanan örgütsel destek” düzeyi yüksek ($3,542 \pm 0,776$); “Genel Meslek Algısı” düzeyi yüksek ($3,963 \pm 0,585$); “Mesleğin Toplumsal İtibarına Yönelik Algı” düzeyi çok yüksek ($4,200 \pm 0,985$); “Mesleğe Yönelik Bireysel Algı” düzeyi yüksek ($4,024 \pm 0,910$) olarak saptanmıştır.

İş stresi ve algılanan örgütsel destek düzeylerine ilişkin elde edilen bulgular, Yılmaz (2016) tarafından İstanbul’da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçıların iş stresi ($2,846 \pm 0,935$) ve örgütsel destek düzeylerini ($3,497 \pm 0,734$) belirlemeye yönelik çalışmadan elde ettiği bulgular ile benzeşmektedir. Aşçılar ile yüz yüze yapılan mülakat esnasında, çalışma koşulları ve zaman baskısı nedeni ile mesleklerini stresli meslek olarak tanımlamalarına karşılık, stres düzeyinin düşük düzey sınır değerine yakın çıkması incelenmeye değer bir konudur.

Algılanan örgütsel desteğin ücret, işin niteliği, iş koşulları ve iş arkadaşları ile yükselme olanakları gibi iş stresi etkenleri üzerinde azaltıcı etkisi literatür ile uyumludur. Otel çalışanları üzerindeki en önemli stres etkenlerinin örgüt yapısı ve politikası olup, işgörenlerin stres altında iken performans ve verimliliği olumsuz yönde etkileyen davranışlar sergiledikleri, (Akova ve Işık, 2008: 17) bilinmekte olup, iş güvencesi olan, örgüte katkısına değer verilen, fikirleri önemsenen, adaletli yönetim algısında çalışmakta olduğu algısı içinde olan işgörenler iş stresini daha

az hissetmekte ve stresin yaşatmış olduğu olumsuzluklardan kendi sağlığını ve iş arkadaşlarını korumaktadır.

Algılanan örgütsel desteğin iş stresi ile meslek algısı arasındaki aracılık rolünün olması ve iş stresinin meslek algısı üzerindeki olumsuz etkisini azaltıcı yönde etki etmesi, destekleyici örgüt özelliği gösteren işletmelerde işgörenlerin mesleklerinden daha memnun olacakları ve iş stresi-ne bağlı iş gücü devir hızının azaltacağı anlamına gelmektedir. Aşçılık mesleği, iş sağlığı ve güvenliği açısından bir takım tehlike ve riskleri de bünyesinde barındırmaktadır. Kullandıkları keskin bıçaklar ile muhtelif kesik ve yaralanmalar, kayıp düşmeler sonucu oluşan kırıklar, kızgın yağ sıçraması ile oluşan yanıklar, sıcak sular ve buharlardan kaynaklanan haşlanmalar bunlardan bazılarıdır. Bu nedenle dikkat, düzen ve iş uyumlu çalışma ortamı önem arz etmektedir. İS düzeyinin düşük, MGA ve AÖD düzeylerinin yüksek bulunması bu çalışma ortamını sağlamak açısından oldukça önemlidir. Bu durumun iş bağlılığını arttıracığı ve işten ayrılma niyetini azaltıcı etki yapacağı düşünülmektedir.

Aşçıların genel meslek algısı düzeyinin yüksek olması, iş bağlılığı düzeylerinin yüksek olduğu ve meslekte devam etme eğiliminde oldukları şeklinde yorumlanmaktadır.

Aşçıların İS, AÖD, MGA, BMA ve MTNİ düzeylerinin tanımlayıcı özelliklere göre değişimleri de incelenmiş olup, Yaş, Medeni Durum, Çalıştığı İşletme Tipi, Aynı İş Yerinde Çalışma Süresi ve Eğitim Düzeyi açısından gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulgusu elde edilmemiştir. Sadece iş tecrübesine göre MTNİ düzeyinde ve cinsiyet değişkenine göre AÖD ve MTNİ düzeylerinde farklılık bulunmuştur. Bu bulgular Korkmaz ve Ceylan, (2012: 313-344) tarafından elde edilen “İş tecrübesinin ise stres algısı üzerinde etkisi saptanmamıştır.” bulgusu ile uyumludur ancak, (Örücü, Kılıç ve Ergül, 2011: 1) tarafından elde edilen “kurumda iş süresi arttıkça algılanan stres düzeyi yükselmekte, eğitim seviyesi yükseldikçe stres algısı düşmektedir” bulgusu ile örtüşmemektedir. Korkmaz ve Ceylan, (2012: 313-344) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen, “işgörenlerin stres algısında cinsiyetin önemli olduğu, kadın katılımcıların, erkek katılımcılara göre daha fazla stres altında olduğu” bulgusu ile uyumlu değildir.

İş tecrübesi 3-5 yıl olanlar ($4,387 \pm 0,857$) ile 15 yıl ve üzeri olan aşçıların Mesleğin Toplum Nezdindeki İtibarına yönelik algı düzeyi puanları ($4,522 \pm 0,761$), 0-2 yıl iş tecrübesi olan aşçıların puanlarından ($3,402 \pm 1,240$) yüksek bulunmuştur. Meslek, işgörenin toplumdaki yerine temel teşkil eden en önemli göstergedir ve herkes itibarı yüksek bir meslek sahibi olmayı ister. İş tecrübesi 0-2 yıl olan aşçılar mesleğe yeni başlamış olan aşçılar olup, mesleğin güçlükleri ile henüz karşılaşmıştır. Bu aşçılar mesleğe başlamadan önceki mesleki algıları ile mesleğin gerçekleri arasında bir miktar bocalamaktadır. 3-5 yıllık aşçılar ile mesleği algılama düzeyleri arasındaki farklılığın fazla olması, mesleğe devam ya da meslekten ayrılma noktasında kritik eşikte oldukları şeklinde değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılan aşçıların AÖD puanlarının Cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-0,292$; $p=0,001<0.05$). Kadın aşçıların AÖD puanları ($3,581 \pm 0,373$), Erkek aşçıların AÖD puanlarından ($3,537 \pm 0,709$) yüksek bulunmuştur. MTNİ düzeyleri açısından da grup-

lar arasında farklılık bulunmuş ($t=-0,954$; $p=0,009<0,05$) olup, bu kez Erkek aşçıların MTNİ düzeyi ($2,545\pm0,557$), Kadın aşçılarınkinden ($2,434\pm0,709$) daha yüksek bulunmuştur. Erkek ve kadın aşçıların AÖD ve MTNİ düzeylerindeki anlamlı farklılığın, gerek mesleki örgütlenme gerekse iş koşulları nedeniyle endüstrideki erkek egemen yapıdan kaynaklandığı düşünülmektedir. Erkek ve Kadın aşçıların MTNİ algılama düzeyleri arasındaki fark her ne kadar istatistiksel açıdan anlamlı görünse de iki grubun da algısının düşük kategoride bulunması dikkat çekmektedir. Aşçıların GMA yüksek olmakla birlikte, mesleklerinin toplumdaki algısının düşük olduğunu ifade etmektedirler. Bu durum esasında aşçıların toplumda gördükleri itibardan yerince memnun olmadıklarını göstermektedir.

Sonuç olarak araştırmaya katılan aşçıların İş stresi düzeyi “orta”; örgütsel destek düzeyi “yüksek”; Genel Meslek Algısı düzeyi “yüksek”; Mesleğin Toplumsal İtibarına Yönelik Algı düzeyi “çok yüksek”; Mesleğe Yönelik Bireysel Algı düzeyi “yüksek” olarak saptanmıştır. Meslek Algısı düzeyinin, İş Stresi düzeyi ile negatif, Algılanan Örgütsel Destek düzeyi ile pozitif ilişkili olduğu bulgusu elde edilmiştir. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Stresi arasında negatif korelasyon ilişkisi bulunmakla birlikte, Algılanan Örgütsel Destek değişkeninin, İş Stresi ile Meslek Algısı arasında aracılık rolü olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular doğrultusunda, aşçılara, işletmelere, eğitim kurumları ve araştırmacılara aşağıdaki önerilerin yapılmasıdır.

Aşçılara:

- Mesleğinize verdiğiniz değer kadar, toplumda değerli bulunursunuz. Meslek örgütlerine aktif katılım sağlamalı ve Sivil toplum kuruluşu çalışmalarına destek vermelidirler.
- Kişilik özellikleri aşçılık mesleğine uygun olmalı ve mesleklerini severek yapmalıdırlar.

İşletmelere:

- Aşçıları zaman baskısı altına alan ve strese sokan, yardımcı eleman eksikliği, alet-edavat eksikliği, malzeme tedariki gibi konuları gözden geçirmelidirler.
- Örgütsel destek algısına yönelik olarak,
 - Aşçıların sağladığı katkıların değerli olduğunu hissettirmeli,
 - İşlerin yürütülmesine yönelik kararlara katılımları sağlanmalı,
 - İnisiyatif alabilecek şekilde özgüvenleri geliştirilmeli,
 - Yönetimde adalet algısı zedelenmemeli ve
 - iş yerinin önemli ve ayrılmaz bir parçası oldukları hissettirmelidirler.

Eğitim Kurumlarına:

- Kötü meslek yoktur, mesleğini iyi yapamayan kişiler vardır düsturu doğrultusunda, aşçıların mesleğini en iyi yapacak şekilde sadece teorik bilgi değil, pratik beceri donanımlarına da sahip olarak yetişmesi sağlanmalıdır.
- Aşçılık mesleğine uygun kişilik özellikleri ve yetenekleri belirlenmeli ve adaylar bir testten geçirilerek mesleğe alınmalıdır.
- Stajlara ek olarak iş hayatına dair bilgi ve görgüyü artırıcı ilave geziler düzenlenmeli, brifingler alınmalıdır.
-

Araştırmacılara:

- Otel işletmelerinin kat hizmetleri, önbüro hizmetleri bölümlerinde, İş stresi, meslek algısı ve örgütsel destek algısı düzeyleri ve birbirleri ile ilişkileri araştırılabilir.
- İşgören devir hızı üzerindeki etkisi nedeniyle aşçıların meslek algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Aca, Z., Emirgil, B.F., Işığışık Ö. (2013). Türkiye’de İş Ve Meslek Danışmanlarının Mesleki Algıları Üzerine Nitel Bir Araştırma. I. Uluslararası İş Ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Kitabı, 28 - 29 Kasım 2013 / Ankara.
- Ağma, F. Ş. (2007). İş Yaşamında Stresin Nedenleri ve Olumsuz Etkileri . Atılım Üniversitesi Açık Arşiv: [Http://acikarsiv.atilim.edu.tr/Browse/216/](http://acikarsiv.atilim.edu.tr/Browse/216/). Erişim T.: 05 15, 2015.
- Akalın, Ö. (2006). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Mesleki Algıları İle Geleceğe Yönelik Umut Düzeylerinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Akova, O., & Işığışık , K. (2008). Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul’ daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(15), 17-44.
- Allen, D., Shore, L., & Griffeth, R. (2003). The Role Of Perceived Organizational Support And Supportive Human Resource Practices In The Turnover Process. *Journal Of Management*(29), 99-118.
- Armstrong, G., & Griffin, M. (2004). Does the job matter? Comparing correlates of stress among treatment and correctional staff in prisons. *Journal of Criminal Justice*, 32, 577–592.
- Aydın, İ. (2008). İş yaşamında stres. Ankara: Pegem Akademi.
- Aytaç, S. (2000). İnsanı Anlama Çabası, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Baron, R. M., ve Kenny, D.A. (1986). “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Birdir, K., Kılıçhan, R., “Mutfak Şeflerinin Mesleki Eğitim Düzeyleri Ve Yaşadıkları Eğitim Problemlerinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma.” 14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, 05-08 Aralık 2013, Erciyes Üniversitesi Turizm Fakültesi Yayınları No: 1, 1. Baskı, Kayseri.
- Coyle-Shapiro, J.A-M. ve Conway, N. (2005). Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 90(4). 774–781.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara: Seçkin

- Çetin F., Şeşen H., Basım H.N., (2012). Örgüt Kültürünün Rol Ötesi Olumlu Davranışlara Olan Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Değişken Rolü, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 197 – 211.
- Demirel, T. E., (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Niğde Üniversitesi İİB Dergisi*, 2013, Cilt: 6, Sayı: 1, S. 220-241.
- Eisenberger, R., Aselage, J., Sucharski, I. L., & Jones, J. R. (2004). Perceived Organizational Support. In: J. Coyle-Shapiro, L. Shore, S. Taylor & L. Tetrick, *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*. USA: Oxford University Press.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, And Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger. (1986). Tarihinde Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: [Http://www.psychology.uh.edu/faculty/eisenberger/files/spos_8.pdf](http://www.psychology.uh.edu/faculty/eisenberger/files/spos_8.pdf) Erişim T.: 05 23, 2017
- Eke, B. (1987), "Bir Sosyal Sınıf Belirleyicisi Olarak Meslek Faktörü", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 43, Prof. Dr. S. F. Ülgener'e Armağan, İstanbul, 377-401.
- Erdogan, T., Ünsar, S., & Süt, N. (2009). Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 447-461.
- Eren R., (2016). Türkiye'nin Gastronomi İmajı, Ziyaretçilerin Bilgi Kaynakları Ve Harcamaları. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Fındıklı, A.M. (2014). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157.
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J. & Fielding, J. (1993). Contact With Aids Patients As A Source Of Work-Related Distress-Effects of Organizational And Social Support. *Academy of Management Journal*, 36(1), 157–71. doi: 10.1080/02678370500157346
- Gül, H., Oktay, E., Ve Gökçe, H., (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*,

- Sayı 15, Ekim, 2008 Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Issn:1694-528x, İktisat Ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız- Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat Kırgızistan [Http://www.akademikbakis.org](http://www.akademikbakis.org).
- Halıcı, A., Delil Y., (2003) Büro Yönetimi Öğrencilerinin Mesleki Algılamalarının Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama. www.ttefdergi.gazi.edu.tr/makaleler/2003/Sayi1/22-37.pdf, Erişim T.: 22 Nisan 2017.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role Conflict And Ambiguity As Critical Variables İn Model Of Organizational Behavior. *Organizational Behavior And Human Performance*(7), 467-505.
- İlhan, S. (2008). "Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 21, 313-328.
- İnce, Cemal (2008), "Toplam Kalite Yönetimi ve Otel İşletmelerinde İşgören Tatminine Etkileri", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19 (1): 57-70.
- Kalaycı, Ş. (2006). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Karakuş, Hatice (2011), "Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği", *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (6): 46-57.
- Karaman N., (2008) Öğretmenlerin Mesleklerini Algılama Biçimleri Ve Gelecekte Beklentileri Nelerdir? Yüksek Lisans Dönem Projesi, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Edirne.
- Korkmaz, M., & Ceylan, B. (2012). Örgütsel Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(10), 313-344.
- Kuşlivan, Salih ve Zeynep Kuşlivan (2000), "Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in the Tourism Industry in Turkey", *Tourism Management*, 21: 251-269.
- Macit, Mustafa (2007), "Büyüdünce Ne Olmak İstersin? (Bir Kimlik Belirleme Sorusu Olarak İş/Meslek Üzerine Sosyolojik Bir Yaklaşım)", *EKEV Akademi Dergisi*,30: 35-50.
- MEGEP (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi), (2007). Yiyecek İçecek Hizmetleri Alanı Çerçeve Eğitim Programı, http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/program_pdf/cerceve_programlar/cerceve_yiyecek.pdf, Erişim T.: 22 Nisan 2017.
- Örücü, E., Kılıç R., ve Ergül A., (2011). "Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Akademik Bakış Dergisi*, No:26, s:1-21.

- Öztürk, F. (Tarih Yok). Fen Eğitim Araştırmalarında Ölçme Verilerinin Analizi. <https://kemaldoyumus.files.wordpress.com/2009/12/bilimsel-arastirmalarda-kullanilan-odeller1.ppt>, Erişim t., 05 20, 2017.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.698
- Salant, P. and D. A. Dillman (1994). *How To Conduct Your Own Survey*. John Wiley & Sons, Inc.
- Şenyiğit, G. (2004, Temmuz). Çalışma Hayatında Stres. *Verimlilik Dergisi*.
- Toskay, T. (1983). *Turizm Olayına Genel Yaklaşım*. İstanbul: Der Yayınevi.
- Turuñ, Ö., Çelik M., (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek Ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim Ve Ekonomi Yıl:2010 Cilt:17 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa*.
- Türker, N., Uçar M., Ve Ateş A. A., (2016). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektörü Algıları: Karabük Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016, 6 (2), 311-324.
- Usta, R. (2009). İçsel Pazarlama ve Hizmet Kalitesi Arasındaki İlişki Üzerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34, 241-263.
- Yılmaz, A.,(2016). Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Araştırılması: İstanbul’da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Yılmaz, T. F., Şen, T. H., ve Demirkaya, F., (2014). Hemşirelerin ve Ebelerin Mesleklerini Algılama Biçimleri ve Gelecekte Beklentileri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 3, ss, 130-139.
- Wildes V. J., (2004). “Stigma in Food Service Work: How It Affects Restaurant Servers’ Intention to Stay in the Business or Recommend a Job to Another”, *Tourism and Hospitality Research*, 5(3): 213-233.

İNTERNET KAYNAKLARI

- http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp Erişim T.: 20Nisan 2017.
- <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> Erişim T.: 28 Nisan 2017.