

Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Kapsamında Chef (Şef) Filminin Göstergebilimsel Analizi

A Semiotic Analysis of the Film Chef in the Context of Job Satisfaction and Intent to Leave in Food and Beverage Establishments

^aAssoc. Prof. Dr. Asuman PEKYAMAN  ^bAli Can KAYA 

^aAfyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Afyonkarahisar, Türkiye, apekyaman@aku.edu.tr

^bAfyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, Türkiye, ali41kaya@gmail.com

^{*}Sorumlu Yazar / Responsible Author

Makale Bilgisi / Article Info

Gönderilme Tarihi (Received): 02.02.2026

Revizyon Tarihi (Revised): 10.03.2026

Kabul Tarihi (Accepted): 13.03.2026

Yayımlanma Tarihi (Published): 30.03.2026

Araştırma Makalesi / Research Article



Özet

Amaç: Bu çalışmanın amacı, Chef (Şef) filminde iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin nasıl temsil edildiğini ortaya koymaktır. Çalışmada, şef karakterinin mesleki deneyimleri üzerinden çalışma ortamı, yönetsel kontrol, mesleki özgürlük ve motivasyon gibi unsurların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi incelenmiştir.

Yöntem: Araştırmada nitel araştırma yaklaşımı benimsenmiş ve film, Barthes'ın göstergebilim kuramı doğrultusunda analiz edilmiştir. Film birden fazla kez izlenmiş, iş yaşamına ilişkin anlam üreten sahneler seçilerek, göstergeler, düz anlam ve yan anlam düzeylerinde çözümlenmiştir. Araştırmada analiz sürecinin şeffaflığını artırmak amacıyla sahneler ayrıntılı biçimde betimlenmiş ve yorumlama sürecinde kuramsal çerçeveye bağlı kalmıştır.

Bulgular: Analiz sonucunda filmde iş tatmininin; mesleki yaratıcılık, özgürlük, üretim süreci kontrolü ve mesleki kimliğin korunması ile ilişkilendirildiği görülmüştür. Buna karşın; yönetim baskısı, standartlaşmış üretim süreçleri ve çalışan üzerinde kurulan baskıcı kontrol mekanizmalarının iş tatminsizliği yaratarak işten ayrılma niyetini tetikleyen unsurlar olarak temsil edildiği belirlenmiştir. Ayrıca filmde kişinin yaratıcılığını kullanabildiği, baskıdan uzak ve özgür alternatif çalışma biçimlerinin, mesleki tatmini yeniden kazanmanın bir yolu olarak sunulduğu görülmüştür.

Pratik Çıkarımlar: Çalışma, özellikle gastronomi ve yiyecek-içecek sektöründe çalışanların iş tatminini artırmak için yaratıcılık alanı tanıyan yönetim yaklaşımlarının, mesleki özerkliğin ve destekleyici çalışma ortamlarının önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin çalışanların mesleki kimliğini destekleyen ve katılımı artıran yönetim uygulamalarına yönelmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Özgünlük/Bilimsel Katkı: Bu çalışma, gastronomi temalı bir sinema filmi iş tatmini ve işten ayrılma niyeti kavramları çerçevesinde göstergebilimsel olarak inceleyen sınırlı sayıda çalışmalardan biri olması açısından literatüre katkı sağlamaktadır. Ayrıca film analizini örgütsel davranış kavramlarıyla ilişkilendirerek turizm ve gastronomi literatürüne disiplinlerarası bir bakış açısı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, İşten ayrılma niyeti, Gastronomi, Yiyecek-içecek işletmeleri, Göstergebilim, Sinema

Abstract

Purpose: The aim of this study is to reveal how job satisfaction and intention to leave are represented in the film Chef. The study examines the relationship between elements such as the working environment, managerial control, professional freedom and motivation, and job satisfaction and intention to leave, through the professional experiences of the chef character.

Method: The study adopted a qualitative research approach, and the film was analysed in line with Barthes' semiotic theory. The film was watched multiple times, and scenes that produced meaning related to working life were selected and analysed at the levels of signs, literal meaning and connotation. In order to increase the transparency of the analysis process in the study, the scenes were described in detail and the theoretical framework was adhered to during the interpretation process.

Findings: The analysis revealed that job satisfaction in the film was associated with professional creativity, freedom, control over the production process, and the preservation of professional identity. Conversely, it was determined that management pressure, standardised production processes, and oppressive control mechanisms imposed on employees were represented as factors that caused job dissatisfaction and triggered the intention to leave the job. Furthermore, the film presented alternative working methods that allowed individuals to use their creativity, free from pressure and oppression, as a way to regain professional satisfaction.

Practical Implications: The study highlights the importance of management approaches that allow for creativity, professional autonomy and supportive working environments in order to increase job satisfaction, particularly among those working in the gastronomy and food and beverage sectors. In this context, it is understood that managers need to adopt management practices that support employees' professional identity and increase participation.

Originality/Scientific Contribution: This study contributes to the literature as one of the limited number of studies that examine a gastronomy-themed cinema film semiotically within the framework of the concepts of job satisfaction and intention to leave. It also offers an interdisciplinary perspective to the tourism and gastronomy literature by relating the film analysis to organisational behaviour concepts.

Keywords: Job satisfaction, Intent to leave the job, Gastronomy, Food and beverage establishments, Semiotics, Cinema

Giriş

Günümüzde iş hayatında rekabet koşullarının arttığı bir dönem olarak teknik alanda birçok farklı yenilik ortaya konulmaktadır. Ancak bu teknolojiyi kullanacak, bu yeniliklere ayak uyduracak insan ve onun sosyal yönü kimi zaman göz ardı edilmektedir. Daha önceleri bir makine gibi algılanan insan, günümüzde en az teknoloji kadar keşfedilmeye açık bir varlık hâline gelmiştir (Yazıcıoğlu & Sökmen, 2007). İşletmeler, müşteri memnuniyetini yükseltmek ve uzun vadeli müşteri bağlılığı sağlamak amacıyla her yıl önemli düzeylerde harcamalarda bulunmaktadır. Ancak konuya dair yapılan güncel araştırmalar, sürdürülebilir başarının öncelikle çalışanların mutluluğundan geçtiğini ortaya koymaktadır. Çalışan memnuniyetindeki artış; iş tatmini ve örgütsel bağlılığı güçlendirmekte, bu durum ise işletme hedeflerine ulaşılmasını kolaylaştırarak performans artışı sağlamaktadır (Altınbaşak vd., 2008).

İş tatmini, çalışanların performans düzeylerini, işe devamsızlıklarını, işten ayrılma eğilimlerini ve iş gücü devir oranlarını doğrudan etkilemektedir. Yöneticilerin örgüt içinde iş tatminini etkileyen unsurları tanımları hem kendilerini hem de çalışanları işletme amaçları doğrultusunda yönlendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların işten ayrılması durumunda yeni personel temini ve eğitimi sürecinde yaşanan verimlilik kayıpları ile artan maliyetler göz önünde bulundurulduğunda, yöneticilerin iş tatmini konusuna özel bir hassasiyet göstermeleri gerekmektedir (Taner, 1993: 15). Çalışanların örgütte kendilerini psikolojik açıdan rahat ve güvende hissetmeleri iş tatminleri ile motivasyonlarını ve işe bağlılıklarını da arttırabilecek bir faktördür (Üzülmez, 2024). Ancak iş tatmininin karşılanmadığı durumlarda, iş görende işe karşı iş gücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesi, işe bağlılığın azalması ve iş gücü devir hızının artması gibi birçok olumsuz durumun yaşanmasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda iş tatmini, çalışanların iş yerindeki deneyimlerinden elde ettikleri memnuniyetin bir ölçütü olarak hem bireyler hem de işletmeler açısından arka plana atılamayacak bir kavram hâline gelmiştir (Aydemir & Erdoğan, 2013).

Yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların özellikle zihinsel olarak herhangi bir sıkıntı yaşamaması işletmelerin devamlılığı için önem arz etmektedir. Ancak yiyecek içecek işletmelerinde eksik istihdam gibi sorunlar çalışanların belirsizlik ve çatışma gibi rol stresi yaşamalarına neden olabilmekte, bu durum işten ayrılmayla sonuçlanabilmektedir. Ayrıca çalışan-yönetici ilişkilerinin düzeyi de işten ayrılma konusunda önemli bir etkidir (Demirci & Seçilmiş, 2020). Yiyecek içecek işletmelerinde önemli bir kavram olan iş tatmini ve işten ayrılma niyeti, yalnızca işletmelerle sınırlı kalmayıp dizi ve filmlerde de karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, ilk gösterimi 7 Mart 2014'te South by Southwest Film Festivali'nde yapılan ve daha sonra dijital platformlarda yayımlanan Chef (Şef) filminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti kapsamında göstergebilimsel analiz yöntemiyle incelenmesi amaçlanmıştır.

Literatür Taraması

İş Tatmini Kavramı

Bireyler, günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü çalıştıkları iş yerlerinde geçirmektedirler. Bu durum, çalışanların işlerine ve çalışma ortamlarına ilişkin memnuniyet düzeyini ifade eden iş tatmini kavramının, bireylerin yaşam kalitesi ve mutluluğu açısından önemli bir unsur hâline gelmesine neden olmaktadır (Yiğit vd., 2011).

İş tatmini, bireyin çalışma hayatı ile görev yaptığı iş ortamı arasındaki uyumdan kaynaklanan memnuniyet durumu ve çalışanın işine yönelik geliştirdiği olumlu tutum olarak ifade edilmektedir (Ugboro & Obeng, 2000). Buna göre iş tatmini, bireyin iş hayatındaki önemli tutumlardan biri olup çalışanın işe karşı algılarına göre oluşturduğu tutumların bir cevabı ve reaksiyonu niteliğindedir (Sevimli & İşçan, 2005). Ancak iş tatmini, farklı kişiler için farklı açıklama ve algılamalar içeren karmaşık ve çok yönlü bir kavram olduğundan, evrensel bir tanımı bulunmamaktadır. Bu nedenle iş tatmini kavramı, araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde yorumlanmıştır (Birleşen, 2022).

Locke'a göre iş tatmini, çalışanın yaptığı işi ve bu süreçte edindiği deneyimleri değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan olumlu duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1976). Lawler ise iş tatminini, bireyin elde ettiğini düşündüğü kazanımlar ile hak ettiğine inandığı beklentiler arasındaki karşılaştırmanın bir sonucu olarak ele almaktadır. Bu bağlamda, çalışanın hak ettiğini düşündüğü unsurlara ulaşamaması durumunda iş tatminsizliği söz konusu olmaktadır (Lawler, 1973). İş tatmini,

çalışanların yalnızca fiziksel ve psikolojik sağlıklarını değil, aynı zamanda duygusal durumlarını da yansıtan önemli bir göstergedir. Bu kavram; çalışanın işinden sağladığı maddi getirilerin yanı sıra, çalışma arkadaşlarıyla birlikte üretim sürecinde yer almaktan duyduğu memnuniyet ve ortaya koyduğu çalışmanın kendisinde yarattığı mutluluğu da kapsamaktadır (Bingöl, 1996).

Keith Davis'e göre iş tatmini, bireyin yaptığı işe karşı hissettiği memnuniyet ya da memnuniyetsizlik düzeyini ifade etmekte olup, işin özellikleri ile çalışanın beklentileri arasında uyum sağlandığında ortaya çıkmaktadır (Davis, 1989). İş tatmini, çalışanın işletmeyle olan ilişkisi sonucunda gelişen olumlu bir tutum olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede iş tatmini; işletmenin misyonu, temel değerleri ve stratejik hedefleri üzerinde doğrudan etkili bir unsur olarak görülmektedir (Ugboro & Obeng, 2000).

Luthans'a göre iş tatmini üç temel boyutta ele alınmaktadır (Luthans, 1995):

- İş tatmini, duygusal yönü baskın olan bir kavramdır. Bu nedenle doğrudan gözlemlenemez; bireyin içsel olarak deneyimlediği bir durumdur.
- İş tatmini, çalışanın elde ettiği kazanımların beklentilerini ne ölçüde karşıladığı ve bu kazanımlar ile beklentiler arasındaki uyum derecesiyle ilişkilidir.
- İş tatmini, birbiriyle bağlantılı çeşitli tutumların bütününe yansıtmaktadır. İşin niteliği, ücret, terfi olanakları, yönetim anlayışı ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler bu tutumlara örnek olarak gösterilebilir.

Sonuç olarak iş tatmini, farklı biçimlerde tanımlansa da genel çerçevede bireyin yaptığı işten elde ettiği memnuniyet düzeyini yansıtan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Sevimli & İşçan, 2005).

İş Tatmininin Önemi

Çalışanların işyerinde geçirdiği zamanın büyük bir hızla artması ve işletmelerin çalışanların yüksek performansına ihtiyacı olduğu için iş tatmininin önemi giderek artmaktadır (Toplu & Toplu, 2023). İnsanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü işlerinde geçirdiğinden iş hayatındaki deneyimlerin, bireylerin zihinsel ve bedensel sağlıkları üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. İşte yaşanan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumu, bireyin özel hayatını da önemli ölçüde etkilemektedir. Toplumsal bir varlık olan insanın çalışma yaşamında edindiği deneyimlerin; yaşadığı mutluluklar, karşılaştığı güçlükler ve diğer tüm duygusal süreçlerle birlikte sosyal çevresine yansımaları kaçınılmazdır. Bu bağlamda, iş tatmini yüksek olan bir çalışanın aile üyeleri, arkadaşları ve diğer sosyal ilişkilerinde daha huzurlu, üretken ve sağlıklı etkileşimler kurması beklenmektedir (Birleşen, 2022).

Tatmin düzeyi ne kadar yüksekse, bireyin ruh hâlini ve sosyal yaşamını etkileyen davranışlar da o derecede olumlu yönde etkilenecektir. Ancak tatmin düzeyinde doyuma ulaşamayan bir çalışanın hem örgütsel hem de sosyal yaşantısında çeşitli sorunlarla karşılaşması kaçınılmazdır (Özkalp & Kirel, 2011). Bu nedenle, çalışanın işine ve çalışma koşullarına ilişkin beklentilerinin yeterli düzeyde karşılanmadığını düşünmesi durumunda iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, çalışanların verimliliklerinin düşmesine, işe olan bağlılıklarının zayıflamasına ve gönüllü işten ayrılma oranlarının artmasına yol açmaktadır. Bununla birlikte, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıkları da bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Düşük iş tatminine sahip çalışanlarda; uykusuzluk, baş ağrısı gibi sinirsel rahatsızlıkların yanı sıra stres, hayal kırıklığı ve duygusal çöküntü gibi sorunların daha sık görüldüğü ve bu olgular ile iş tatminsizliği arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir (Miner, 1992).

Örgütlerin başarısı, varlıklarını sürdürmesi ve gelişmesi süreçlerinde iş tatmini önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Üretim sürecinin merkezinde yer alan insanın işinden duyduğu memnuniyet, işletmelerin performansını doğrudan etkileyerek başarılı bir yapının oluşmasına katkı sağlamaktadır (Güven vd., 2005). Bazı araştırmacılar iş tatmini ve tatminsizliğinin kişinin işinden ne beklediği, çevrenin kendisine ne tür imkân ve fırsatlar sunduğu veya o çevreden ne elde edebildiği arasındaki farkın derecesi tarafından belirlendiğini ileri sürmektedirler (Kök, 2006). Çalışanların işe uyum sağlaması, adil bir ücret politikası uygulanması, terfi imkânlarının sunulması ve çalışan odaklı yönetim anlayışının benimsenmesi gibi uygulamalar, iş tatmininin yükselmesine yardımcı olmaktadır. İş tatminindeki artış ise örgütün büyümesine, etkinliğine, başarısına ve istikrarına olumlu yansımaktadır (Güven vd., 2005). Çünkü iş tatmini, örgütsel bağlılığı güçlendirmekte, müşteri memnuniyetini artırmakta, iş stresi ve işgören devir hızını azaltmakta, iş kalitesini yükseltmekte ve sosyal ilişkileri iyileştirmektedir (Erdoğan,

1997; Akıncı, 2002; Çarıkcı, 2004). Başka bir deyişle iş tatmini, çalışana hem mutluluk hem de sağlık getirirken, örgütün de hedeflerine daha etkin şekilde ulaşmasına olanak tanımaktadır. Bu nedenle işletmelerin çalışan memnuniyetini düzenli olarak takip edip ölçmesi hem çalışanlar hem de örgüt için fayda sağlayacak bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir.

İşini gururla yapan ve işine karşı yüksek düzeyde heyecan duyan çalışanların yönlendirilmesi ve yönetimi daha kolay olabilmektedir. Bu tür çalışanların öncelikle kurumun amaçlarıyla özdeşleşmesi beklenmektedir. İş tatmini düşük olduğunda ise motivasyon kaybı, isteksizlik, hatalar ve verimsizlik gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Sökmen & Ekmecioğlu, 2013). İş tatmini sağlayamayan işletmeler, çalışan devrinin artması, devamsızlık oranlarının yükselmesi, örgütsel bağlılığın zayıflaması, yabancılaşma, stres ve çatışma gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir. Ayrıca kırgınlıkların artması, grev gibi toplu eylemler, hırsızlık, makine ve ekipmanlara zarar verilmesi ile çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarının görülmesi gibi olumsuzluklar da yaşanabilmektedir (Şimşek vd., 2011). Bu nedenle sürekli stres ve tükenmişlik yaşayan bireylerin sosyal ilişkilerinin zarar görmesi, iş yerindeki çalışma barışını korumayı zorlaştırmaktadır. Çalışma arkadaşlarını olumsuz etkileyen ve çatışmacı tutum sergileyen çalışanlar, örgüt içinde iş birliği ve uyumu zayıflatarak iş kazaları dahil verimlilik kaybına yol açabilmektedir (Ölçüm, 2004).

İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini, literatürde birçok farklı değişken aracılığıyla açıklanmaya çalışılan, karmaşık bir kavram olarak ele alınmaktadır. Bu değişkenler genel olarak bireysel ve örgütsel boyutlarda sınıflandırılmaktadır. Bireysel faktörler arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kişilik özellikleri ve işte geçirilen süre gibi unsurlar yer almaktadır. Öte yandan iş çevresiyle ilgili faktörler arasında ücret ve terfi olanakları, fiziksel çalışma koşulları, işin kendisi ve özellikleri, karar alma süreçlerine katılım, iletişim, mesleki statü ve geri bildirim gibi ögeler sayılmaktadır (Kuzulugil, 2012).

İş tatminini etkileyen çeşitli faktörler bulunmakla birlikte, bunlar genellikle iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Birincisi; bireyin kişisel durumu, yapısı, duyu, düşünce ve istekleri ile içinde bulunduğu ihtiyaçlar ve bunların şiddet dereceleriyle ilgilidir. Diğer ifadeyle fiziksel, psikolojik ve güvenlik ihtiyaçları ve bunların öncelikli durumlarıdır. İkinci unsur ise, işe yönelik şartlardır. İşe yönelik fiziksel ve psikolojik koşullar ile bu koşulların bireyin beklentilerine ne ölçüde cevap verdiği. Koşulların beklentileri karşılama ölçüsünün büyüklüğü oranında tatmin de yüksek olacaktır (Blegen, 1993, akt: Kök, 2006). Ayrıca yapılan çalışmalarda dokuz iş boyutunun iş tatmini üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bunlar: ücret (emeğinin karşılığını alma, sosyal katkı ve olanaklar), yükselme olanağı, yöneticinin tutum ve davranışları, ek imkanlar (maddi ve maddi olmayan, servis imkânı vb.), ödüllendirme, örgüt içerisindeki işlerin işleyişi, iş arkadaşları, işin kendisi ve iletişim (ast-üst iletişimi ve iş arkadaşları ile iletişim)'dir (Aşan ve Erenler, 2008). İş tatminsizliğinin doğrudan neden olduğu davranışlar, işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, sendikalaşma, ruhsal ve fiziksel sağlıkta bozulmadır. İş tatminsizliği çalışanın yaptığı işten bir doyum ya da hoşlanma duygusu elde etmemesini, işine karşı bir bıkkınlık, isteksizlik ve kaçma duygusu duymasını simgelemektedir (Tengilimoğlu, 2005).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin mevcut örgütten ayrılmayı düşünmesi veya bunu planlaması anlamına gelmektedir. Bir çalışanın örgütten fiilen ayrılmadan önce bu kararı zihnen değerlendirmesi ve ayrılma düşüncesinin oluşması beklenir. Yaş ve kıdem gibi faktörlerin etkili olduğu iş tatmini, alternatif ve uygun iş imkânlarının varlığıyla birlikte değerlendirildiğinde, çalışanın mevcut örgütten ayrılma ya da başka bir pozisyona arayışına girme niyetini önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Öktem vd., 2016). İşten ayrılma niyeti, örgütler açısından yalnızca fiili ayrılma davranışına yol açması bakımından değil, aynı zamanda bireysel ve örgütsel düzeyde yarattığı olumsuz etkiler nedeniyle de önem arz etmektedir. Örneğin, işten ayrılma niyeti yüksek olan bir çalışanın iş performansında düşüş yaşanması muhtemeldir. Çünkü birey, örgütte çalışmaya devam etmeye istekli değildir ve uygun bir fırsat bulduğunda ayrılma eğilimi gösterecektir. Bu bağlamda, gönüllü değil de gönülsüz şekilde sürdürülen bir çalışma sürecinin sonuçları, kaçınılmaz olarak olumsuz olacaktır (Demirbaş & Haşit, 2016, 141).

İşten ayrılma niyeti, çalışan hâlâ örgütte görevini sürdürüyor olsa bile, örgüt açısından ciddi önem taşır. Bu durum yalnızca zaman ve maliyet kaybına yol açmaz; aynı zamanda diğer çalışanların moralini de olumsuz etkiler. Özellikle eğitilmiş ve uzman personelin ayrılması, örgütün bu çalışanlara yaptığı yatırımın boşa gitmesine neden olur. Bu nedenle, nitelikli işgörenlerin iş tatmini ve bağlılıkları artırılarak, işten ayrılma niyetlerinin önüne geçilmesi, örgütsel verimlilik açısından kritik öneme sahiptir (Seyfullahogulları, 2018). İşgörenler, mevcut iş koşullarında beklentilerinin karşılanma düzeyini değerlendirerek işten ayrılma düşüncesini şekillendirmektedir (Şahin & Seçgin, 2026).

Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti

Yiyecek ve içecek işletmeleri, buldukları toplumun hem maddi hem de manevi gereksinimlerini karşılamayı amaçlayan ve insan emeğini temel alarak kâr elde etmeyi hedefleyen kuruluşlardır. Hizmetin üretim aşamasından müşteriye sunumuna kadar geçen süreçte çalışanların sahip olduğu güç, bilgi ve beceri gibi çeşitli kaynaklardan yararlanılmaktadır (Koluman & Şahingöz, 2019). Yiyecek ve içecek sektöründe işletmelerin emek yoğun bir yapıya sahip olması ve hizmet sürecinde müşterilerle birebir etkileşimin bulunması, insan unsurunu temel bir konuma taşımaktadır. Bu bağlamda hem iş gücü verimliliğinin artırılması hem de müşteri memnuniyetinin sürdürülebilmesi açısından mutfak personelinin fiziksel ve ruhsal iyilik hâli kritik bir rol oynamaktadır (Unur & Pekerşen, 2017).

Yiyecek ve içecek sektöründe üretim ile tüketimin aynı anda gerçekleşmesi, zamanın kritik bir faktör olmasını beraberinde getirmektedir. Bu durum çalışanların yoğun bir stres altında çalışmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, zorlu, stresli ve yoğun çalışma koşullarının hâkim olduğu yiyecek ve içecek işletmelerinde iş tatmini önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır (Güripek & Güripek, 2022). Yapılan araştırmalara göre ekonomik beklentilerinin yanında sosyal ve duygusal beklentiler de işletmelerde iş tatminini önemli düzeyde etkilemektedir (Giritlioğlu & Özlü, 2016). Kaya'nın (2010) çalışmasında, haftalık çalışma süresi uzadıkça çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin de arttığı ifade edilmektedir. Çalışma saatleri uzadıkça çalışanların ailelerine, sosyal yaşamlarına ve kendilerine ayırdıkları zaman azalmakta ve bunun sonucunda iş tatmini düşmektedir. Bu nedenle otel yöneticileri ve sektör paydaşlarının, personelin haftalık çalışma programlarını daha etkin bir şekilde düzenlemeleri ve mesai saatleri içinde çalışanların verimliliğini en üst düzeye çıkaracak planlamalar yapmaları gerektiği vurgulanmaktadır.

İşletme içerisinde görülebilen, iğneleyici, alaycı sözler, saldırgan, kaba davranışlar, tehdit ve gözdağı vererek yönetme, çalışanları rencide edici yaklaşımlar, aşırı kıskançlık, üstünlük ve sindirme vurgusu, aşırı denetim, sınırlı ast-üst ilişkileri gibi çalışma hayatında görülen toksik davranışlar, mutfakta çalışan aşçıların olumsuz duygular beslemesine, işe ve işletmeye karşı tepkisel yaklaşımına neden olabilmektedir (Unur & Pekerşen, 2017). Yiyecek ve içecek işletmelerinde iş tatmininin olumsuz etkilenmesine neden olan faktörlerden biri de işgörenler üzerinde uygulanan bastırma, sindirme, bunaltma, korkutma ve tehdit etme gibi davranışlarla ortaya çıkan örgütsel psikolojik şiddet biçimleridir. Yıldırma davranışları, bireylerin ruhsal bütünlüklerini zedelemesi, aktif durumdan pasif duruma geçmelerine neden olması, kişisel güveni sarsması, stres ve depresyon yaratması gibi bireysel sonuçların yanı sıra verimliliğin düşmesi, işgören devir oranlarının artması, örgütsel güvenin zedelenmesi ve yabancılaşma gibi önemli örgütsel sonuçlara da yol açmaktadır (Kök, 2006). Bireyin işinden dolayı duygusal olarak kendini aşırı yüklenmiş ve tükenmiş hissetmesi şeklinde tanımlanan duygusal tükenme de çalışanlar ve örgütler açısından olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında duygusal tükenmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılığı azalttığına, devamsızlık ve işten ayrılma niyetini arttırdığına ilişkin sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Yürür & Ünlü, 2011).

Ulutaş (2019), yiyecek içecek işletmelerinde eşitlik hassasiyeti, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkileri incelemiş, iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Kendir (2020), "Otel işletmesi çalışanlarında iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde görev yapılan departmanın moderatör rolü" isimli çalışmasında, yiyecek içecek departmanında çalışanlarında iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çoğu zaman işletmede yeterli sayıda personelin bulunmaması, ağırlama faaliyetlerinin haftanın yedi günü sürmesi, insanlarla sürekli iletişim hâlinde olunması ve aç müşterilerin çalışanlar üzerinde oluşturduğu baskı gibi etkenler mutfak personelinde ve aşçılarda stresli davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Unur & Pekerşen, 2017).

Otel işletmelerinde çalışan aşçılar, çoğu zaman çalışma koşulları bakımından yoğun stres altında görevlerini yerine getirmek durumunda kalmaktadırlar. Mutfağın operasyonel yoğunluğu ve kalabalıklığı (Borş, 2010) ile sıcak ve boğucu havası, bu bölümde çalışan personelin gerginleşmesine neden olmakta ve bunun sonucunda diğer işgörenlerle gereksiz tartışmalar ve çatışmalar yaşanabilmektedir (Şener, 2001). Çoğu zaman yeterli sayıda personelin bulunmaması (Bloisi & Hoel, 2008), ağırlama faaliyetlerinin haftanın yedi günü sürmesi, insanlarla sürekli iletişim hâlinde olunması ve aç müşterilerin çalışanlar üzerinde oluşturduğu baskı gibi etkenler, mutfak personelinde ve aşçılarda stresli davranışların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Personel açısından yaşanan bu olumsuzluklar, yiyecek ve içecek sektörünün en önemli sorunları arasında yer alan düşük iş tatmini ve yüksek işgören devir hızının artmasına sebep olmaktadır (Özdipçiner & Kalınkara, 2005). İşgören devir hızını artıran faktörler arasında çalışma sürelerinin ve vardiyaların iş yoğunluğuna göre düzenlenmesi, çalışma zamanlarının değişken ve esnek olması, düzenli bir sistemin bulunmaması, haftalık izinlerin farklı günlerde verilmesi ya da hiç verilmemesi gibi durumlar yer almakta ve bu durumlar işgörenler üzerinde uyumsuzluk ve baskı yaratmaktadır (İnce, 2015). Tüm bu etkenler, işgörenin işine olan ilgisini ve verimliliğini azaltarak işletmeden ayrılmasıyla sonuçlanabilmektedir. Özetle, insan faktörünün ön planda olduğu yiyecek ve içecek işletmelerinde iş tatmini, hem bireylerin fiziksel ve psikolojik açıdan memnuniyet duyması hem de işletmelerin başarı ve istikrarının sağlanması açısından temel bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

Yöntem

Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan göstergebilimsel çözümleme yaklaşımı benimsenmiştir. Nitel araştırma yöntemi, olguların derinlemesine incelenmesine ve anlam katmanlarının ortaya çıkarılmasına olanak sağlaması bakımından tercih edilmiştir. Bu doğrultuda, Chef (Şef) filmi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti olgusu bağlamında Barthes'ın göstergebilimsel analiz yaklaşımı çerçevesinde incelenmiştir. Göstergebilim kuramının günümüzdeki önemi giderek daha iyi anlaşılmakta; bu yaklaşımın uygulama alanları her geçen gün genişlemektedir. Bunun temel nedeni, göstergebilimin bir iletişim dizgesine sahip olan her türlü olguya uygulanabilir nitelikte olmasıdır (Bağder, 1999). Sinema da görüntü, ses, mekân ve karakterler aracılığıyla anlam üreten çok katmanlı bir anlatı yapısına sahip olduğundan, göstergebilimsel çözümleme açısından uygun bir inceleme alanıdır. Göstergebilimin öncülerinden biri olarak kabul edilen Saussure, göstergeleri *gösteren* ve *gösterilen* olmak üzere iki temel bileşen üzerinden ele almıştır. Gösteren; ses ya da imaj olarak tanımlanırken, gösterilen ise bir kavramı ifade etmektedir. Gösteren fiziksel ya da duyuşal nesneye göre şekil alırken, gösterilen psikolojik bir nesneye göre biçimlenmektedir (Berkeley, 2012). Bu bağlamda göstergebilim; görünenin, gerçeğin kendisi olmadığı varsayımından hareketle, gerçekte neyin gösterilmek istendiğini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Çiçek, 2016). Gösterge; nesne, işaret, simge ya da sembol biçiminde ortaya çıkabilmekte; bir anlam taşıyıcısı olarak kendi temel anlamının ötesinde farklı anlamlar üstlenebilmektedir (Rifat, 2009). Barthes'a göre, gösterge; gösteren ile gösterilen arasındaki ilişkidir ve bu ilişkinin anlamlandırması, düz anlam ve yan anlam olmak üzere iki temel kavramdan meydana gelmektedir. Duyulan bir sözcüğün zihinde canlandırdığı ilk kavram göstergenin düz anlamı; duyulan sözcüğün çağrışım yoluyla farklı bir anlama gelmesi ise yan anlamıdır. Düz anlam nesnellik, bilişsellik ve mantıklılık gibi özellikler taşıırken, yan anlam öznellik, duygusallık ve çağrışım-sallık nitelikleri taşır (Şeker vd., 2024: 92).

Çalışmada ele alınan Chef (Şef) filmi, bir şefin mesleki yaşamındaki baskılar, iş ortamındaki kontrol mekanizmaları, mesleki tatmin arayışı ve işten ayrılma kararı gibi süreçleri konu edinmesi nedeniyle iş tatmini ve işten ayrılma niyeti bağlamında analiz edilmeye uygun bir örneklem sunmaktadır. Filmde çalışma amacına uygun olarak; işveren-çalışan ilişkileri, iş tatmini, iş doyumsuzluğu, mesleki baskı, yaratıcılık kısıtlaması, işten ayrılma niyeti, iş hayatı ve aile ilişkilerini temsil eden sahneler seçilmiştir. Film birden fazla kez izlenmiş ve özellikle restoran mutfağında yaşanan otorite çatışmaları, yemek eleştirmeni ile yaşanan kriz, şefin mesleki özgürlüğünü kaybetmesi ve işten ayrılma sürecini içeren sahneler analiz için belirlenmiştir. Veriler, filmin tekrar tekrar izlenmesi ve dikkat çeken sahnelerin ayrıntılı biçimde not edilmesi yoluyla elde edilmiştir. İzleme sürecinde özellikle karakterlerin davranışları, diyalogları, mutfak ortamının yapısı, iş ilişkileri, iş hayatı ve aile ilişkileri, çalışma koşulları, yönetim anlayışı ve mesleki uygulamalar üzerinde durulmuştur. Bu unsurlar filmde anlam

üretimine katkı sağlayan göstergeler olarak değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde Barthes'ın göstergebilim modeline dayalı üç aşamalı bir analiz süreci izlenmiştir:

Gösterge Belirleme: Filmde iş yaşamına ilişkin anlam üreten unsurlar belirlenmiştir. Bu unsurlar arasında mutfak ortamı, şefin iş üzerindeki kontrol düzeyi, işveren ile yaşanan çatışma, eleştirmen yorumları ve mesleki özgürlük arayışı gibi göstergeler yer almaktadır.

Düz Anlam Analizi: Sahnedeki görüntülerin doğrudan ifade ettiği anlam betimlenmiştir. Bu aşamada karakterlerin davranışları, çalışma ortamı ve iş süreçleri nesnel bir biçimde açıklanmıştır.

Yan Anlam Analizi: Göstergelerin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti bağlamında taşıdığı sembolik anlamlar yorumlanmıştır. Bu bağlamda filmdeki sahneler; çalışanların iş ortamındaki kontrol kaybı, yaratıcılık kısıtlanması, mesleki motivasyonun azalması ve alternatif kariyer arayışları gibi temalar çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Analiz sürecinin sonunda elde edilen bulgular; gösterge, gösteren, gösterilen, düz anlam ve yan anlam kategorilerini içeren tablolar aracılığıyla sistematik biçimde sunulmuştur. Böylece filmde şef karakterinin iş tatmini ve işten ayrılma kararının hangi sembolik göstergeler aracılığıyla temsil edildiği ortaya konulmuştur. Araştırmada analiz sürecinin şeffaflığını artırmak amacıyla sahneler ayrıntılı biçimde betimlenmiş ve yorumlama sürecinde kuramsal çerçeveye bağlı kalınmıştır. Ayrıca filmdeki sahneler anlatı bütünlüğü içerisinde değerlendirilerek yorumların bağlamdan kopmaması sağlanmıştır. Bu yaklaşım, araştırmanın analitik tutarlılığını ve yorumların güvenilirliğini artırmayı amaçlamaktadır.

Bulgular

Chef (Şef) filminin ilk gösterimi, 7 Mart 2014'te Amerika Birleşik Devletleri'nde düzenlenen South by Southwest Film Festivali'nde gerçekleştirilmiştir. Yönetmenliğini ve senaristliğini Jon Favreau'nun üstlendiği dramatik komedi türündeki filmin oyuncu kadrosunda Jon Favreau, Scarlett Johansson, Sofia Vergara, Robert Downey Jr., John Leguizamo, Dustin Hoffman ve Oliver Platt gibi tanınmış isimler yer almaktadır (IMDB, 2025). Filme ilişkin betimsel bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Chef Filminin Künyesi

Orijinal Adı	Chef
Türkçe Adı	Şef
Yönetmen	Jon Favreau
Senarist	Jon Favreau
Vizyon Yılı	2014
Orijinal Dil	İngilizce
Tür	Dram/Komedi
Süre	1 saat 54 dakika

Kaynak: IMDB (2025)

Filmin Konusu

Jon Favreau'nun yazıp yönettiği ve başrolünü de üstlendiği *Chef (Şef)* (2014) filmi, şef Carl Casper'ın yaşadığı mesleki ve kişisel dönüşümü konu almaktadır. Carl Casper, Los Angeles'ta prestijli bir restoranda çalışan ve hayatının merkezinde işi bulunan bir şeftir. Mesleğine büyük bir bağlılıkla çalışan Carl, zamanının büyük bölümünü mutfakta geçirir ve bu yoğun tempo nedeniyle ailesine yeterince vakit ayıramamaktadır. Carl, restorana değerlendirme yapmak üzere ünlü bir yemek eleştirmeninin geleceğini öğrendiğinde ona özel ve farklı bir menü sunmak ister. Ancak restoran sahibi, standart menünün dışına çıkılmasını istemez ve Carl'ın yeni yemekler hazırlamasına izin vermez. Carl bu duruma rağmen eleştirmeni etkilemek istemektedir, fakat restoran sahibinin baskısı nedeniyle aynı menüyü hazırlamak zorunda kalır. Restorana gelen yemek eleştirmeni sunulan menüyü beğenmez ve şefi açık bir şekilde eleştirir. Bu eleştirinin ardından Carl işini bırakmak zorunda kalır. İşinden ayrıldıktan sonra Carl hayatında yeni bir başlangıç yapmaya karar verir. Aynı zamanda yoğun çalışma temposu nedeniyle uzak kaldığı ailesiyle yeniden bir araya gelmeyi ister. Bu süreçte bir yemek kamyonu satın alarak farklı bir girişime yönelir. Bu yeni yolculuk sırasında Carl hem yemek yapma tutkusunu

yeniden keşfetmeye hem de oğlu Percy ve eski eşi Inez ile olan ilişkilerini yeniden kurmaya çalışır. Film, Carl Casper'ın bu süreçte hem mesleki hayatını hem de aile ilişkilerini yeniden düzenleme çabasını konu almaktadır.

Filmde Yer Alan Karakterler

Carl Casper (Jon Favreau): Filmin ana karakteri olan Carl, Los Angeles'ta bir restoranda şef olarak çalışırken, ünlü bir eleştirmenin olumsuz değerlendirmesi sonrasında işinden ayrılmak zorunda kalan ve ardından bir yemek kamyonu işletmeye başlayan bir şeftir. Carl, kendi tutkusunu ve yaratıcılığını yeniden keşfetmeye çalışırken aynı zamanda ailesiyle olan ilişkisini güçlendirme çabası içerisindedir.

Percy (Emjay Anthony): Carl'ın genç oğlu olan Percy, babasıyla birlikte yemek kamyonunda çalışarak onunla vakit geçirmektedir. Percy, babasının tutkusunu yeniden kazanmasında ve ailesiyle olan bağlarını güçlendirme sürecinde önemli bir rol üstlenmektedir.

Inez (Sofia Vergara): Carl'ın eski eşi olan Inez, Carl'ın kişisel ve profesyonel yaşamında denge kurmasına yardımcı olmaya çalışmaktadır. Film boyunca Carl'a destek olmakta ve aralarındaki ilişkiyi onarmak için çaba göstermektedir.

Martin (John Leguizamo): Carl'ın daha önce çalıştığı restorandaki arkadaşı olan Martin, Carl'ın işten ayrılmasının ardından eski işletmesinde şef olmasına rağmen Carl'a yemek kamyonu işletmesi konusunda destek olmakta ve onun bu yeni macerasına ortak olmaktadır.

Molly (Scarlett Johansson): Carl'ın restoranda çalıştığı dönemde ona destek olan hostes Molly, Carl'ın işinden ayrılmasının ardından da onunla iletişimini sürdürmekte ve yeni girişimine destek vermektedir.

Riva (Dustin Hoffman): Carl'ın çalıştığı restoranın sahibi olan Riva, Carl'ın işinden ayrılmasına neden olan anlaşmazlıkların taraflarından biridir. Riva, Carl'ın mesleki yaşamında önemli bir rol oynamakta ve aldığı kararları doğrudan etkilemektedir.

Ramsey Michel (Oliver Platt): Ünlü bir yemek eleştirmeni olan Ramsey Michel, Carl'ın restoranda Riva'nın talepleri doğrultusunda yemekler hazırlaması sonrasında olumsuz eleştirilerde bulunarak Carl'ın kişisel ve mesleki yaşamını olumsuz etkilemektedir. Daha sonra Carl'ın yemek kamyonunda sunduğu yemekleri övgüyle değerlendirerek onun popülerlik kazanmasına katkı sağlamıştır.

Filmde İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Olgusunun Göstergibilimsel Temsilleri

Şekil 1

Şefin İşe Yoğunlaşmış Çocuğunu Almayı Unutması



Tablo 2

Şefin İşe Yoğunlaşmış Çocuğunu Almayı Unuttuğu Sahne Analizi

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Telaşlı yüz ifadesi	Çalışırken bir anda saati sormak	İşkoliklik

Düz Anlam: Şef işine yoğun biçimde odaklanmış görünmektedir. Bu sahnede şef, mutfakta çalışırken bir anda saatin kaç olduğunu sorar ve ardından çocuğunu alması gerektiğini hatırlar.

Yan Anlam: Şefin çocuğunu almayı unutması; onun işine aşırı derecede bağlı olduğunu ve çalışma sırasında zamanın farkına varmadığını, işe yoğunlaşırken aile hayatının geri planda kaldığını ve ihmal edildiğini göstermektedir.

Şekil 2

Şef ve Restoran Sahibi Arasındaki Tartışma



Tablo 3

Şef ve Restoran Sahibinin Tartışma Sahnesi Analizi

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Tartışma	Restoran sahibinin sözleri ve şefin hayal kırıklığı içeren yüz ifadesi	Yönetim otoritesi

Düz Anlam: Şef, restorana gelecek ünlü bir yemek eleştirmeni için farklı bir menü hazırlamak istediğini söyler. Ancak restoran sahibi mevcut menünün yeterli olduğunu ifade eder ve yeni bir menü hazırlanmasına izin vermez. Tartışmanın ardından şef bu kararı istemese de kabul eder.

Yan Anlam: Bu sahnede şefin yaratıcı alanının işveren tarafından sınırlandırıldığı görülmektedir. Yemek eleştirmenine kendini göstermek ve farklı bir menü sunmak istese de iş yerindeki kurallar nedeniyle kendi fikirlerini uygulama imkânı bulamaz. Şefin yüzündeki hayal kırıklığı ifadesi, bu durumun yarattığı içsel memnuniyetsizliği yansıtmaktadır. İşine olan bağlılığı ise onun bu karara karşı çıkmasını engelleyerek hareket alanını kısıtlamaktadır.

Şekil 3

Şefin Ekibine Standart Menüü Hazırlayacaklarını Açıklaması



Tablo 4

Menü Listesinin Açıklandığı Sahne Analizi

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Üzgün yüz ifadesi	Şefin ekibe standart menüyle devam edeceklerini bildirmesi	Mesleki tatminsizlik

Düz Anlam: Şef, restoran sahibinin talimatı doğrultusunda mutfak ekibine restoranın her zamanki menüsünün hazırlanacağını bildirir.

Yan Anlam: Bu sahne, şefin hazırlamak istediği farklı ve yaratıcı menüyü uygulayamadığı için yaşadığı hayal kırıklığını göstermektedir. Restorana gelecek yemek eleştirmeni karşısında kendini kanıtlamak ve yeni tarifler denemek istemesine rağmen, restoranın sahibinin kuralları buna engel olmaktadır. Bu durum, şefin tutkuyla bağlı olduğu mesleğinde belirlenen standartların dışına çıkamaması nedeniyle kendisini kısıtlanmış hissettiğini göstermektedir.

Şekil 4

Carl'ın Kukla Gösterisini İzlemesi



Tablo 5

Kukla Sahnesi Analizi

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Kukla	Sokak sanatçısının iplerle kukla oynatması	Kontrol edilme / yönlendirilme

Düz Anlam: Şef Carl, sokak sanatçısının kukla gösterisini izleyen insanların arasında durur, gösteriyi izler, oğlunun kendisine seslendiğini duymaz. Sokak sanatçısı iplerle bir kuklayı hareket ettirerek gösteri yapmaktadır.

Yan Anlam: Şekil 2 ve 3'te gösterilen sahnelerde, şefin restoran yönetiminin kararları nedeniyle kendi yaratıcı fikirlerini uygulayamadığı ve iş yerindeki kurallara uymak zorunda kaldığı için içsel bir tatminsizlik yaşadığı görülmektedir. Bu sahnede ise sokak sanatçısının iplerle hareket ettirdiği kukla, Carl'a dışarıdan kontrol edilen ve yönlendirilen bir figürü yansıtmaktadır. Carl'ın bu gösteriyi dalgın bir şekilde izlerkenki yüz ifadesi ve oğlunun ona seslenişini bile duymaması, onun çalışma hayatında başkalarının kararlarına bağlı hareket etmek zorunda kalmasını ve mesleki yaratıcılığının sınırlandırıldığını çağrıştırmaktadır.

Şekil 5

Standart Menü



Tablo 6

Standart Menü Uygulama Baskısı Sahne Analizi

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Menü	Şefin işinden ayrılması	Mesleki değersizleştirme

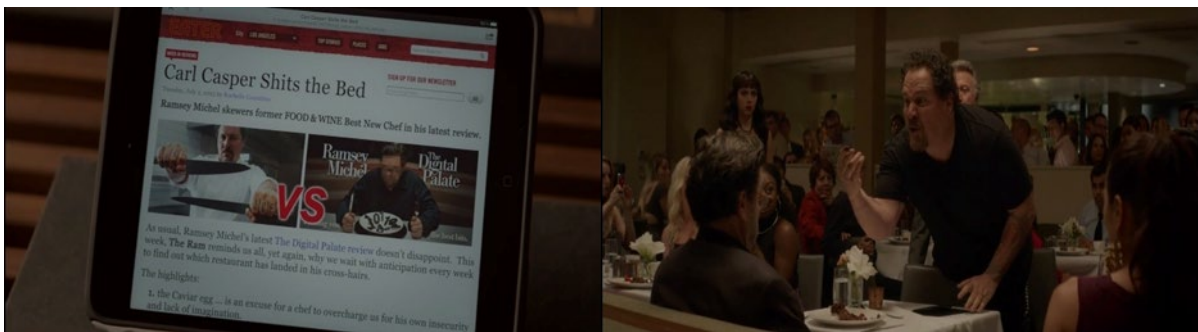
Düz Anlam: Şefin yemek eleştirmeniyle tartışması sonrasında restoran sahibi duruma sert tepki gösterir. Şefe yaratıcılığını kullanmaması gerektiğini ve restoranda her zaman sunulan aynı menüyü hazırlamasını ister. Ayrıca mutfakta çalışan personelden kullanılan ekipmanlara ve menüye kadar her şeyin kendisine ait olduğunu, bu nedenle şefin yerine başkasının kolaylıkla getirilebileceğini ifade eder. Bu konuşmanın ardından şefe isterse işi bırakabileceğini söyler ve bu noktada şef sevdiği işinden ayrılır.

Yan Anlam: Bu sahne, şefin çalıştığı ortamda emeğinin ve yaratıcılığının yeterince önemsenmediğini göstermektedir. Belirli kurallar ve sınırlar içinde çalışmak zorunda kalan şef, mesleğinde aradığı tatmini bulamamaktadır. Üretim araçlarına sahip olan işletme sahibi ile emeğini ortaya koyan çalışan arasındaki ilişki, çalışanın karar süreçlerinde daha zayıf bir konumda bulunduğunu ortaya koymaktadır.

11

Şekil 6

Şefin Yemek Eleştirmeniyle Tartışması



Tablo 7

Şef ve Yemek Eleştirmeninin Tartışma Sahnesi Analizi

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Sosyal medya paylaşımı	Yemek eleştirmeninin Carl'ı sosyal medya üzerinden eleştirmesi	Mesleki itibarı zedeleme
Öfkeli yüz ifadesi	Carl'ın restoranda yemek eleştirmenine bağırarak tepki göstermesi	Mesleki emeğin değersizleştirilmesine karşı birikmiş öfke

Düz Anlam: Ünlü yemek eleştirmeni, sosyal medya üzerinden Carl hakkında olumsuz değerlendirmelerde bulunmuş ve daha sonra restorana yeniden gelmiştir. Bu eleştiriler karşısında öfkelenen Carl, işi bırakmış olmasına rağmen restorana girip eleştirmenin masasına giderek onunla tartışmaya başlamış ve restoranın ortasında yüksek sesle tepki göstermiştir.

Yan Anlam: Bu sahne, Şef Carl'ın uzun süredir yaşadığı mesleki baskının, yaratıcılığının sınırlandırılmasının ve işine dair duyduğu hayal kırıklığının görünür hâle gelmesini simgelemektedir. Eleştirmenin olumsuz yorumları, Carl'ın yalnızca yaptığı yemeklerin değil aynı zamanda mesleki kimliğinin ve emeğinin de sorgulandığı şeklinde algılanmaktadır. Bu nedenle Carl'ın restoranın ortasında öfkelerini kontrol edememesi, çalışanların iş ortamında yaşadığı mesleki değersizlik hissi ve tükenmişliğin dışı vurumu olarak yorumlanabilir. Aynı zamanda bu sahne; çalışanların kendilerini ifade edemedikleri ve yaratıcılıklarının kısıtlandığı çalışma ortamlarında biriken gerilimin işten kopuş sürecini tetikleyebileceğine dair sembolik bir anlam da taşımaktadır.

Şekil 7

Carl'ın Yemek Kamyonu ile Yeni Bir Başlangıç Yapması



Tablo 8

Yemek Kamyonu Sahnesi Analizi

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Yemek kamyonu	Carl'ın şehir sokaklarında yemek kamyonu ile ilerlemesi	Yeni başlangıç

Düz Anlam: Carl, oğlunu ve eski işyerindeki arkadaşını da yanına alarak yeni işi için hazırladığı yemek kamyonu ile çalışmaya başlar. Yemek kamyonu Miami sokaklarında ilerlerken şehirde hareketli ve canlı bir sokak ortamı görülmektedir.

Yan Anlam: Bu sahnede görülen hareketli ve neşeli sokak ortamı, Carl'ın yaşamında yeni bir başlangıç temsil etmektedir. Yemek kamyonu ile şehirde ilerlediği bu süreçte etraftaki neşeli atmosfer, insanların gülümseyen yüzleri ve yaz mevsiminin enerjisi, onun önceki çalışma ortamına göre artık daha özgür ve tatmin edici bir çalışma düzenine ulaştığını ima etmektedir. Böylece sahne, Carl'ın yeni hayatında yakaladığı huzur ve memnuniyeti sembolik olarak görünür kılmaktadır.

Şekil 8

Carl'ın Yemek Kamyonunda Oğlu ve Eski Eşi ile Birlikte Çalışması



Tablo 9

Yemek Kamyonunda Çalışma Sahnesi Analizi

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Carl'ın enerjik ifadesi ve servis	Carl'ın mutlu bir şekilde oğlu ve eski eşiyle birlikte çalışması	İş tatmini ve aile birlikteliği

Düz Anlam: Carl, yemek kamyonunda çalışırken oğluyla birlikte sandviç hazırlamaktadır. Çalışma sırasında yüzündeki ifade ve hareketleri onun keyifli ve enerjik olduğunu göstermektedir. İkinci sahnede ise; Carl yemek kamyonunda hazırladığı yemeği müşteriye uzatmaktadır. Oğlu hazırlık sürecine yardımcı olurken eski eşi Inez de sipariş almaktadır.

Yan Anlam: Carl'ın yemek kamyonunda ailesiyle birlikte çalışırken yüzündeki neşeli ifade, yeni işine uyum sağladığını ve yaptığı işten duyduğu memnuniyeti göstermektedir. Ayrıca, bu sahnede oğlunun yemek hazırlık sürecine katılması ve eski eşi Inez'in sipariş alması, Carl'ın hem çalışıp hem de ailesiyle birlikte vakit geçirebildiğini, aile ilişkilerinin güçlendiğini göstermektedir.

Şekil 9

Carl'ın Yemek Eleştirmeninden İş Teklifi Alması



Tablo 10

İş Teklifi Sahne Analizi

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
Şaşkın yüz ifadesi	Yemek eleştirmeninin Carl'a yeni bir iş yeri açma teklifinde bulunması	Mesleki takdir ve beklenmedik fırsat

Düz Anlam: Carl yemek eleştirmeniyle konuşurken yüzünde şaşkın bir ifade görülmektedir. Konuşma sırasında yemek eleştirmeni Carl'a maddi destek vererek ortak bir iş yeri açması için teklif sunmaktadır. Yemeklerinin çok lezzetli olduğunu ve yeni işyerinde ne isterse yapabileceğini söylemektedir.

Yan Anlam: Carl'ın yüzündeki şaşkınlık ifadesi, yemek eleştirmeninden gelen teklifi beklemediğini düşündürmektedir. Filmin önceki sahnelerinde eleştirmenin olumsuz değerlendirmesi Carl'ın işini

birakmasına neden olmuştur. Bu sahnede ise aynı eleştirimin Carl'a yeni bir iş fırsatı sunması, onun mesleki açıdan takdir edildiğini ve emeğinin değer gördüğünü, ayrıca ne isterse yapabileceğinin söylemesi; şefin yaratıcılığını kullanabileceğini ve mesleki özgürlüğünü devam ettirebileceğini göstermektedir.

Şekil 10

Yeni Restoran



Tablo 11

Yeni Restoran Açılış Sahnesi Analizi

Gösterge	Gösteren	Gösterilen
El Jefe restoran	Yeni restoran, yemekler ve eski yemek kamyonu oyuncakçı	Carl'ın kariyer yolu

Düz Anlam: Carl'ın yeni restoranının adı; yemek kamyonuna da verdiği isim olan ve İspanyolcada şef/patron anlamına gelen El Jefe'dir. Şık restoranda; yemek kamyonu oyuncakçı, özenle hazırlanmış yemekler ve mutlu insanlar görülmektedir.

Yan Anlam: Eski yemek kamyonu oyuncakçının restoranda yer alması, Carl'ın mesleki dönüşümünü ve başlangıç noktasını temsil ederken aynı zamanda başarının tesadüf değil, emek ve deneyimle elde edildiğini gösteren bir hatıra niteliği taşımaktadır. Restoranın şık ve profesyonel görünümü, Carl'ın mesleki saygınlığını yeniden kazanmasını ve kariyerinde yeni bir aşamaya geçtiğini simgelemektedir. Bu mekân aynı zamanda şefin önceki işinde yaşadığı kontrol ve baskıdan farklı olarak kendi kurallarını belirlediği bir çalışma alanını temsil etmektedir. El Jefe ismi, yemek kamyonu ile çalıştığı, özgürlük ve yaratıcılığını kazandığı dönemlerdeki başarısını yeni restoranda da sürdüreceğini sembolize etmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Yiyecek içecek sektöründe çalışanlar açısından iş tatmini, yalnızca yapılan işten duyulan memnuniyetle sınırlı kalmayıp aynı zamanda mesleki motivasyon, psikolojik iyi oluş ve kariyer devamlılığı ile yakından ilişkilidir. Yoğun çalışma temposu, uzun çalışma saatleri ve fiziksel olarak zorlayıcı çalışma koşulları çalışanların mesleki doyumlarını doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışanların yaptıkları işte kendilerini değerli hissetmeleri, yaratıcılıklarını ortaya koyabilmeleri ve emeklerinin takdir edildiğini görmeleri iş tatminini artıran önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Buna karşılık düşük iş tatmini, çalışanların meslekten uzaklaşmasına veya işten ayrılma niyetinin güçlenmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle çalışanların iş tatmininin sağlanması hem bireysel mesleki sürdürülebilirlik hem de çalışma yaşamının kalitesi açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda çalışmada; bir şefin yaşadığı mesleki zorluklar, baskı ve işten ayrılma süreçlerini konu alan Chef filmi sahneleri, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti kapsamında ele alınarak göstergebilim analiz ile değerlendirilmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, yiyecek ve içecek işletmelerinde iş tatmininin tek boyutlu bir kavram olmadığını, aksine örgütsel ve bireysel unsurların etkileşimiyle şekillenen çok yönlü bir yapı sergilediğini göstermektedir. Film çözümlemesi aracılığıyla iş tatminsizliğinin nedenleri ve sonuçları görünür hâle getirilmiş; yönetsel uygulamaların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki belirleyici etkisi ortaya konulmuştur. Çalışanların ekip içi ilişkilerinin uyumlu olduğu durumlarda dahi, yönetsel tutumlar ve karar alma süreçlerine katılım düzeyinin iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir. Bu bağlamda iş tatminsizliğinin, bireysel yetersizliklerden ziyade örgütsel düzenlemelerle ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

Yiyecek içecek sektörü, yoğun müşteri-çalışan iletişiminin olduğu ve çalışanların yöneticileriyle daha uzun mesai saatlerinde birlikte çalışmak durumunda kaldığı bir sektördür (Demirci & Seçilmiş, 2020). Araştırmalar, çalışanların işte güçlendiklerini hissettiklerinde, daha yüksek iş performansı ortaya koyduklarını, iş tatmini ve organizasyona bağlılık duygularını artırdıklarını göstermektedir (Kılınç vd., 2021). Çalışmada özellikle yöneticilerin, çalışanların mesleki bilgi ve deneyimlerini karar süreçlerine yeterince yansıtmadığı durumlarda, iş tatmininin azaldığı ve bunun zamanla işten ayrılma eğilimine dönüştüğü tespit edilmiştir. Buna karşılık, çalışanların üretim süreci üzerinde söz sahibi olduğu, yaratıcılıklarını kullanabildikleri ve emeğin karşılığını doğrudan gözlemleyebildikleri çalışma ortamlarında iş tatmininin arttığı gözlemlenmiştir.

Demirci ve Seçilmiş (2020), yaptıkları araştırmada, rol stresi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde lider-üye etkileşiminin kısmi aracılık etkisi olduğunu, düşük kalitedeki lider-üye etkileşimi ve yüksek düzeydeki rol stresinin, işten ayrılma niyeti gibi çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumlarını arttırabileceğini ifade etmişlerdir. Kaya (2010), otel işletmelerinde işgörenlerin iş tatminini etkileyen işi bırakma eğilimi başlıklı çalışmada, işi bırakma eğilimi ile ilgili en yüksek korelasyonun genel iş tatmini olduğunu; iş tatmini arttıkça işi bırakma eğiliminin azaldığını ortaya koymuştur. Bir başka çalışmada, yiyecek ve içecek işletmelerindeki çalışanların motivasyon düşüklüğünün işten ayrılma niyetini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda motivasyon düşüklüğünün iş tatmini ile doğru orantılı bir ilişkiye sahip olduğu; motivasyon arttıkça çalışanların iş tatmininin de arttığı elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır (Koçakgöl & Koç, 2020). İncelenen filmde yaratıcılığın kısıtlanması, baskıcı yönetim anlayışı ve mesleki itibarsızlaştırmanın işi bırakma sebepleri arasında olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca çalışma, iş tatmininin bireyin özel yaşamıyla kurduğu ilişkiyle yakından bağlantılı olduğunu göstermektedir. Özdevecioğlu ve Aktaş'a (2007) göre; iş ve aile yaşamında üstlenilen rollerin gerektirdiği sorumluluklar neredeyse kişinin tüm yaşamını kontrol eder. Sorumlulukların aynı zamanda yerine getirilmesi gerektiği zaman kişi hayatının belki de en önemli çelişkisini iş rolü ve aile rolü arasında yaşamaktadır. Chef (Şef) filminde de Carl iş yoğunluğuna bağlı olarak oğlunu okuldan almayı unutmamıştır. Yoğun stres yaşadığı işinden ayrılıp kendi yemek kamyonunda çalışmaya başladıktan sonra aile ilişkilerinin güçlendiği görülmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, yiyecek ve içecek işletmelerine yönelik bazı öneriler sunulmuştur. Emeğe dayalı sektörlerde çalışan bireylerin karar alma süreçlerine dâhil edilmesi, iş tatminini artırmak açısından kritik bir öneme sahiptir. Yöneticilerin yalnızca sonuç odaklı değil, sürece ve emeğe karşı duyarlı olması gerekmektedir. İşletme yöneticilerinin, çalışanların yaratıcılığını ve mesleki özerkliğini destekleyen, karar alma süreçlerine katılımı teşvik eden bir yönetim anlayışı benimsemeleri önem arz etmektedir. Çalışanların yalnızca uygulayıcı konumunda değil, üretim sürecinin aktif bir bileşeni olarak değerlendirilmesi, iş tatmininin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra açık iletişim kanallarının oluşturulması, adil sorumluluk paylaşımının sağlanması ve olumsuz durumlarda çalışanların desteklenmesi, örgütsel bağlılığın güçlenmesine yardımcı olacaktır. Ayrıca işletmelerin, çalışanların iş-özel yaşam dengesini gözeten uygulamalar geliştirmeleri ve aile yaşamını destekleyici yaklaşımlar benimsemeleri önerilmektedir. Bu tür uygulamaların, çalışanların işlerine karşı daha olumlu tutum geliştirmelerini sağlayacağı değerlendirilmektedir. Sonuç olarak iş tatmini, yiyecek ve içecek işletmelerinde sürdürülebilir başarı ve örgütsel bağlılık açısından temel bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda işletmelerin, iş tatmini kavramını stratejik bir unsur olarak ele almaları ve bu yönde bilinçli uygulamalar geliştirmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Kaynakça

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, (4), 1–25.
- Altınbaşak, İ., Akyol, A., Alkibay, S., Arslan, F. M., Burnaz, S., Cengiz, E., & Yolaç, G. (2008). *Küresel pazarlama yönetimi*. Beta Yayınları.
- Aşan, Y., & Erenler, A. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203–216.
- Aydemir, P., & Erdoğan, E. (2013). İşgörenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. *Kamu-İş*, 13(2), 127–153.

- Bağder, D. Ö. (1999). Sinema göstergebilimi. *Dilbilim Araştırmaları Dergisi*, 10, 143–152.
- Berkeley, J. (2012). *Insights in linguistics and semiotics: Semiotics of discourse*. Peter Lang.
- Bingöl, D. (1996). *Personel yönetimi*. Beta Basım Yayım.
- Birleşen, F. E. (2022). *Motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisi: Samsun ili ilaç mümessilleri üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Giresun Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Blegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: A meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, 42(1), 31–44.
- Bloisi, W., & Hoel, H. (2008). Abusive work practices and bullying among chefs: A review of the literature. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 649–656. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.09.001>
- Borş, D. (2010). *Konaklama işletmelerinde stresin çalışan performansına etkileri: Belek'teki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çarıkcı, İ. H. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatminlerinin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83–95.
- Çiçek, M. (2016). Göstergebilim ve sinema ya da sinema göstergebilimi. *Kesit Akademi Dergisi*, 3, 25–41.
- Davis, K. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). İşyerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137–158.
- Demirci, B., & Seçilmiş, C. (2020). Restoran işletmelerinde rol stresi ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(3), 228–238.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde davranış* (2. baskı). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Giritlioğlu, İ., & Özlü, B. (2016). Otel işletmelerinin yiyecek içecek ünitelerinde işgörenlerin iş tatmin düzeyi ve işgören devir hızı algısı. *Journal of International Social Research*, 9(43).
- Güripek, C. U., & Güripek, E. (2022). İş-aile/aile-iş çatışmasının yaşam doyumuna etkisi. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(4), 1718–1732. <https://doi.org/10.33083/joghat.2022.231>
- Güven, M., Bakan, İ., & Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), 127–151.
- IMDB. (2025). Chef (2014). <https://www.imdb.com/title/tt2883512/>
- İnce, C. (2015). Kırgızistan Bişkek'teki Türk yiyecek içecek işletmelerinde işgören devir hızı. *Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(4), 35–51.
- Kaya, İ. (2010). Otel işletmelerinde işgörenlerin iş tatminini etkileyen işi bırakma eğilimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 219–236.
- Kendir, H. (2020). Otel işletmesi çalışanlarında iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde görev yapılan departmanın moderatör rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3421–3432.
- Kılınç, E., Varol, F., & Samur, R. (2021). Yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların yönetici koçluk davranışı algısının iş tatmini üzerindeki etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 608–618.
- Koçakgöl, S., & Koç, H. (2020). İşgörenlerin motivasyon düzeylerinin iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 8(4), 3240–3263.
- Koluman, A., & Şahingöz, S. A. (2019). Yiyecek içecek işletmelerinde mobbing davranışına maruz kalma düzeylerinin belirlenmesi. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 7(1), 298–311.

- Kök, B. S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 433–448.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129–141.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1343). Rand McNally.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. McGraw-Hill.
- Öktem, Ş., Kızıltan, B., & Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 162–186.
- Ölçüm, Ç. M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Nobel Yayınları.
- Özdipçiner, N. S., & Kalıncara, V. (2005). Konaklama sektörü çalışanlarının örgüte yönelik düşünce ve bağlılık durumları. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 82–92.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1–20.
- Özkalp, E., & Kirel, A. Ç. (2011). *Örgütsel davranış*. Ekin Yayıncılık.
- Rifat, M. (2009). *Göstergebilimin ABC'si*. Say Yayınları.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1), 55–64.
- Seyfulloğulları, Ç. A. (2018). *İşten ayrılma niyeti*. Türkmen Kitabevi.
- Sökmen, A., & Ekmekçiöğlü, E. B. (2013). Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyonu ve iş tatmini üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87–104.
- Şahin, S., & Seçgin, Y. (2026). Banka çalışanlarının algıladıkları stres düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 8(1), 78–99.
- Şeker, P., Pehlivanlı, E., & Akyayla, A. (2024). Gösterişçi tüketim bağlamında “Kirli Sepeti” dizisinin göstergebilimsel analizi. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 3(1), 89–98.
- Şener, B. (2001). *Modern otel işletmelerinde yönetim ve organizasyon* (3. baskı). Detay Yayıncılık.
- Şimşek, Ş. M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (7. baskı). Gazi Kitabevi.
- Taner, B. (1993). *Büyük otellerde yönetim biçimlerinin personel üzerindeki etkileri ve yöneticilerin personele yaklaşımlarında bir sistem önerisi* [Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 23–45.
- Toplu, S., & Toplu, O. (2023). Eğitim kurumlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler. *International Social Sciences Studies Journal*, 9(109), 6167–6186. <https://doi.org/10.29228/sss.68692>

- Ugboro, I. O., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction and customer satisfaction in TQM organizations: An empirical study. *Journal of Quality Management*, 5(2), 247–272.
- Ulutaş, M. (2019). Eşitlik hassasiyetinin işgörenlerin iş doyumunu ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkileri: Bişkek yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir alan araştırması. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(4), 552–562.
- Unur, K., & Pekerşen, Y. (2017). İş stresi ile toksik davranışlar arasındaki ilişki: Aşçılar üzerinde bir araştırma. *Journal of Travel and Hospitality Management*, 14(1), 108–129.
- Üzülmez, M. (2024). İş stresinin iş tatmini ve yılmazlık durumu üzerindeki etkisi: Mutfak çalışanları üzerinde bir uygulama. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 7(1), 122–134.
- Yazıcıoğlu, İ., & Sökmen, A. (2007). Otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında görev yapan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi: Adana’da bir uygulama. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 73–95.
- Yiğit, R., Dilmaç, B., & Deniz, E. M. (2011). İş ve yaşam doyumunu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 12(3), 1–18.
- Yürür, S., & Ünlü, O. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2), 81-104.

MAKALEYE İLİŞKİN YAZAR BEYANI

Destek Bilgisi Beyanı

Bu çalışma herhangi bir fon/hibe ile desteklenmemiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Bilgilendirilmiş Onam Formu Beyanı

İnsan katılımcı bulunmamaktadır (bilgilendirilmiş onam alınması gerekmemektedir).

Etik Kurul Onay Beyanı

Etik kurul izni gerektirmemektedir.

Etik Onayı Beyanı: Yazar(lar), çalışmanın yürütülmesi ve raporlanmasında derginin "[etik ilkeler ve yayın politikası](#)" bölümünde yer alan ilgili etik ilkelere, araştırma ve yayın etiği kurallarına uyulduğunu beyan eder.

Hakem Değerlendirmesi: Bu dergide, makalelerin değerlendirilmesinde çift kör hakemlik süreci uygulanmaktadır.

Veri Kullanılabilirlik Beyanı: Bu çalışmada yararlanılan veri ve materyaller, kamuya açık erişime sahip ikincil kaynaklardan (görüntü, video, istatistik, rapor ve ilgili dokümanlar) temin edilmiştir. Çalışma kapsamında özgün/birincil veri üretimi gerçekleştirilmemiştir. Kullanılan kaynaklar metin içinde ve kaynakça bölümünde belirtilmiştir.

Yapay Zekâ Kullanımı Beyanı: Yazar(lar); herhangi bir yapay zekâ aracının kullanılıp/kullanılmadığını kullanılmışsa yalnızca destek amaçlı kullanıldığını; bilimsel içerik, özgünlük, atıf, veri doğruluğu ve etik sorumluluğun tamamen yazar(lar)a ait olduğunu kabul eder.

Bu çalışmanın hazırlanmasında yapay zekâ tabanlı araçlar kullanılmamıştır.

Yazar Katkı Rollerini Beyanı*

Katkı Rolü	Açıklama	Katkıda Bulunan Yazar(lar)ın Ad ve Soyadları
Kavramsallaştırma/Kuramsal Çerçeve	Fikir üretme; kapsamlı araştırma amaç ve hedefler ile çalışmaya ilişkin kavramsal/kuramsal çerçeve ve hipotezlerin oluşturulması ve geliştirilmesi.	Asuman Pekyaman
Araştırma /Uygulama	Araştırma ve inceleme süreçlerinin yürütülmesi, özel olarak deneylerin uygulanması, ya da veri/kanıt toplanması.	Asuman Pekyaman Ali Can Kaya
Yöntem	Yöntemin geliştirilmesi veya tasarımının yapılması; modellerin oluşturulması, çalışmanın verisinin toplanması, analiz edilmesi veya ilgili verileri sentezlemek amacıyla istatistiksel, matematiksel, hesaplamalı veya diğer tekniklerin uygulanması.	Asuman Pekyaman Ali Can Kaya
Proje/Araştırma Yönetimi	Araştırma faaliyetlerinin planlanması ve uygulanmasının yürütülmesi ve koordinasyonu, mentorluk da dahil olmak üzere, araştırma faaliyeti planlama ve uygulaması için denetleme ve liderlik sorumluluğu.	Asuman Pekyaman
Görselleştirme	Yayımlanan çalışmanın özellikle görselleştirilmesinin/veri sunumunun hazırlanması, oluşturulması ve/veya sunulması.	Ali Can Kaya
Çalışmanın İlk Taslağı/Yazımı	Yayımlanan çalışmanın özellikle ilk taslağının yazılması (kapsamlı çeviri dahil), hazırlanması, oluşturulması ve/veya sunulması. Yayın öncesi veya sonrası aşamalar dahil olmak üzere, özellikle eleştirel inceleme, yorum veya düzeltmelerinin hazırlanması, oluşturulması ve/veya sunulması.	Ali Can Kaya
Gözden Geçirme/Son Kontrol	İlgili kurullardan (dergi kurulları, hakemler vb.) gelen geri bildirimlere göre çalışmaya son şeklinin verilmesi, gerekli düzeltme/düzenlemelerin yapılıp dergi sistemine yüklenmesi.	Asuman Pekyaman Ali Can Kaya

*Yazar beyanında yer alan katkı rolleri başlıklarının belirlenmesinde; "katkı rolleri taksonomisinden ([Allen, O'Connell, & Kiermer, 2019](#))" yararlanılmıştır.