



İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI DÜZEYLERİ İLE GENEL İŞ-AİLE ÇATIŞMA DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ: MUTFAK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY AND FAMILY-WORK CONFLICT LEVELS AND GENERAL WORK-FAMILY CONFLICT LEVEL: AN INVESTIGATION ON CULINARY WORKERS

Arş. Gör. Dr. Bilal DEVECİ

Kırklareli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü
Kırklareli/TÜRKİYE

ÖZET

Mutfak çalışanlarının iş-aile ve aile-iş çatışma düzeyleri ile genel iş-aile çatışma düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanan bu çalışmada, anket tekniği kullanılarak mutfak çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Elde edilen veriler, 21.0 SPSS istatistik paket programı ve LISREL 8.80 istatistiksel yazılımı ile güvenilirlik analizi, aritmetik ortalama, korelasyon analizi, regresyon analizi, faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucuna göre; mutfak çalışanlarının iş-aile çatışma düzeylerinin, aile-iş çatışma düzeylerinin ve genel iş-aile çatışma düzeylerinin orta seviyenin altında olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca genel iş-aile çatışma düzeyini etkileyen değişkenin iş-aile çatışma boyutu olduğu belirlenmiştir. Mutfak çalışanlarının iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile genel iş-aile çatışma arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışma Düzeyi, Aile-İş Çatışma Düzeyi, Turizm, Otel.

ABSTRACT

An investigation conducted on culinary workers using the questionnaire technique will be presented. This study aims to determine the relationship between the levels of work-family and family-work conflict with level of general work-family conflict. The collected data were analyzed by using 21.0 SPSS statistical package program and LISREL 8.80 statistical software with reliability analysis, arithmetic means, correlation analysis, regression analysis, factor analysis and confirmatory factor analysis. According to the research result; work-family conflict levels, family-work conflict levels and general work-family conflict levels of the culinary workers are below the middle level. Moreover, it was determined that the variable affecting the level of general work-family conflict is the dimension of work-family conflict. A strong positive relationship between work-family and family-work conflict with general work-family conflict of culinary workers was identified.

Keywords: Work-Family Conflict Level, Family-Work Conflict Level, Culinary Workers, Tourism, Hotel.

1. GİRİŞ

İnsanların içsel çatışmalarının büyük bir bölümü kişinin üstlenmiş olduğu role bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Rol kişinin bulunduğu konum veya statü itibarıyla kendisinden beklenen davranışları sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Bodtker & Jameson, 2001: 269). Rol çatışması ise; kişinin iç dünyasında meydana gelen çatışmalar veya zıtlıklar olarak ifade edilmektedir (Akin, 2008: 209). Diğer bir tanıma göre; rol çatışması, kişinin bir role uyum sağlamasının diğer bir role uyum sağlamasını zorlaştırması, başka bir ifadeyle, aynı anda iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumudur (Aryee vd.,1994: 193). Ertürk'e göre; rol çatışması, kişiden beklenen ile yapılması gerekenin arasında uyumsuzluk sonucunda meydana gelen çatışma olarak tanımlanmıştır (Ertürk, 2009: 223). Friedman ve Greenhaus tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre; rol çatışmasının birden fazla çeşidi bulunmaktadır. Bunlar; bireyler arası rol çatışması, kişiye has rol çatışması, bireyden bağımsız olarak oluşan rol çatışması olarak sıralanmaktadır. Yukarıda sıralanan rol çatışmasının tüm çeşitlerinde, bir rol çeşidi ile ilgili kendiliğinden oluşan baskı, diğer rol çeşidindeki baskıdan bağımsız olarak meydana gelmekte ve bireyi etkilemektedir (Friedman & Greenhaus, 2000: 83).

2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

İş-aile çatışmasını konu alan çalışmalar, ilk olarak 1964 yılında Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal tarafından yapılan, rol kuramı araştırmasına dayanmaktadır. Üstlenilen bir rolün gereği olan davranışların diğer üstlenilmesi gereken rollerle uyum içerisinde olmaması birey üzerinde baskı yaratmaktadır. Bireyin üzerinde hissetmiş olduğu baskı, roller arası çatışma yaşanmasını olağan hale getirmektedir. İş-aile çatışması ise, roller arası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. Bu çatışma, bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkmaktadır. İş ve ailenin gereklilikleri olarak benimsenen ve yerine getirilmeye çalışılan rollerin uyumsuzluk göstermesi ve bu uyumsuzluğun birey üzerinde meydana getirmiş olduğu gerilim, çatışmanın ortaya çıkmasına ya da iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına neden olmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985: 76-77).

İş-aile çatışma türleri zaman odaklı, gerilim odaklı ve davranış odaklı olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Bunlar (Friedman & Greenhaus, 2000: 112; Magnini, 2009: 122; Michel vd., 2013: 69):

- ✓ Bir role ayrılması gereken zamanın, diğer bir rolün etkisi ile azalması ya da eksik kalması (Zaman odaklı iş-aile çatışması).
- ✓ Bir roldeki yaşam kalitesinin azalmasından kaynaklanan stresin, diğer role katılımı etkilemesi (Gerilim odaklı iş-aile çatışması).
- ✓ Bir rolde etkili ve o role özgü bir davranışın diğer bir rol için sıradan ve etkisiz olması nedenleri ile ortaya çıkmaktadır (Davranış odaklı iş-aile çatışması).

İş yaşamı ile ilgili rollerin aile yaşamını, aile yaşamı ile ilgili rollerin iş yaşamını etkilemediği görüşünü savunan bölünme kuramının aksine, her iki yaşam alanında üstlenilen rollerin etkileşim içerisinde olduğu varsayımına dayalı olduğu düşünülerek farklı araştırmalar incelendiğinde bu konu ile ilgili geliştirilmiş kuramlar şunlardır (Jackson & Maslach, 1982: 65-66; Evans & Bartolome, 1984: 11; Greenhaus & Beutell, 1985: 80-81; Leiter&Durup, 1996: 32; Çarıkçı, 2001: 20-24; Kristin vd., 2006: 288; Yurtseven, 2008:14; Önderoğlu, 2010: 20-21): Akılcı bakış açısı kuramı, Telafi kuramı, Taşma kuramı, Çatışma kuramı, Katkı kuramı, İş-Aile sınırı kuramı, Kaynakların korunması kuramıdır.

Akılcı bakış açısı kuramı, çalışan bireylerin iş-aile çatışması yaşamasının temel nedenini, zamanın sınırlı olması varsayımına dayandırmaktadır (Efeoğlu & Özgen, 2007: 339). İş-aile arasındaki karşılıklı ilişki, çalışan bireyin sınırlı kaynaklarından biri olan zaman ve iş-aile yaşam dengesi kavramları dikkate alınarak oluşturulmuş telafi kuramı; iş ve aile arasında karşılıklı bir ilişki bulunduğunu varsaymaktadır (Zedeck & Mosier, 1990: 243). Taşma kuramı; iş ya da ailede meydana gelen herhangi bir olumlu veya olumsuz gelişmenin diğer yaşam alanını etkileyeceği varsayımına dayandırılmaktadır (Crouter, 1984: 431; Jackson vd., 1985: 578). Çatışma kuramı ise; bireyin iş ve aile alanlarında farklı roller üstlenmelerinden dolayı değil, üstlenilen rollerin, yerine getirilmesi gereken görevlerin, gerçekleştirilmesi hususunda yaratmış olduğu zorluklar varsayımına dayanmaktadır (Çarıkçı, 2001: 24). Katkı kuramı; iş ve aileyi oluşturan unsurların birbirleri üzerinde etkili olduğu ve bunların çalışan birey üzerinde genel yaşam kalitesi düzeyini etkilediği varsayımına dayanmaktadır (Diker, 2010: 54). İş-aile sınırı kuramına göre; iş ve aile birbirinden farklı alanlardır, fakat birbirlerini etkilemektedirler. Bireyler için iş, gelir elde edilebilecek ve başarı tatmini sağlayacak bir alanken, ev ise; bireysel mutluluk, haz ve bağlılık duygusu yaratan alan olarak düşünülmektedir (Clark, 2000: 754). Kaynakların korunması kuramında, bireyler iş ve aile alanlarında değer verdikleri ve önemsedikleri unsurları; elde etme, elde tutma ve koruma çabası içindedirler. Bireylerin önemsedikleri değer verdikleri unsurlar "kaynaklar" olarak ifade edilmektedir (Jansen vd., 2003: 481).

Bireyin temel ihtiyacı olan yemek, toplumun kültürel yapısını meydana getiren unsurların süzgecinden geçmesi sonucu yemek kavramının, pek çok değişikliğe uğradığı ifade edilmektedir (Sökmen, 2010: 165). Ulusların sahip olduğu; örf, adet, gelenek, görenek ve ananeler gibi kültürel değerler, mutfak kültürünün değişmesinde ve gelişmesinde önemli bir rol üstlenmektedir. Aynı zamanda kültürlerden etkilenecek ortaya çıkan mutfak, toplumu birleştirici ve kaynaştırıcı özellikler taşıması bakımından oldukça önemlidir (Avcıkurt vd., 2007: 5). Mutfak, yemek pişirilen yer, mekan ve alan gibi anlamları çağrıştıran Arapça "Matbah" kelimesinden günümüze bazı değişikliklere, farklı kullanma ve telaffuz etme şekillerine maruz kalarak bugünkü haline ulaşmıştır ve uzun zamandır kullanılan Türkçe bir kelime olduğu ifade edilmektedir (Maviş, 2003: 61; Küçükaslan, 2011: 23). Mutfak, arkeoloji bilimiyle ilgilenen bilim insanlarının araştırmaların sonuçlarına göre, tarih öncesi çağlarda ilkel insanların sığınmak ve korunmak için kullandıkları mağaralarda, beslenme ve kullanılan araç ve gereçlerin sürekli olarak geliştirilmeye çalışıldığı, farklı bir alan olarak

betimlenmektedir (Dereli, 1989: 2; Chia & Lee, 2005: 9). Diğer bir tanıma göre mutfak; istenilen, belirtilen veya hedeflenen miktarda, belirlenmiş bir standartlar çerçevesinde, kaliteli yiyecek içecek üretim faaliyetinin gerçekleştirilmesi için araç ve gereçlerin bulunduğu yer olarak tanımlanmaktadır (Gökdemir, 2003: 30).

Mutfakta görev ve sorumluluk üstlenen çalışanların sayısı ve çalışacakları bölümler; otel işletmesinin büyüklüğü, konumu ve iş yoğunluğuna göre belirlenmektedir (Denizer, 2002: 332). Üretim personeli, temel olarak yiyecek üretimiyle ilgilenmekte olup misafirlerle iletişim ve etkileşimi düşük düzeyde gerçekleşmektedir. Otel işletmelerinin boyutu veya türü fark etmeksizin mutfak çalışanlarına temel üretim görevleri verilmektedir. Temel üretim görevleri; hazırlık ve pişirme olarak sıralanırken, organizasyonun başarısı için satın alma, kontrol, depolama, temizlik, hijyen ve eğitim gibi yan görevlerinde yerine getirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Koçak, 2012: 39). Otel işletmelerinin mutfak departmanlarında görev yapan personel; aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcısı, bölüm şefi, bölüm aşçısı, aşçı yardımcısı ve stajyerler olarak sıralanmaktadır (Görkem & Öztürk, 2011: 21).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

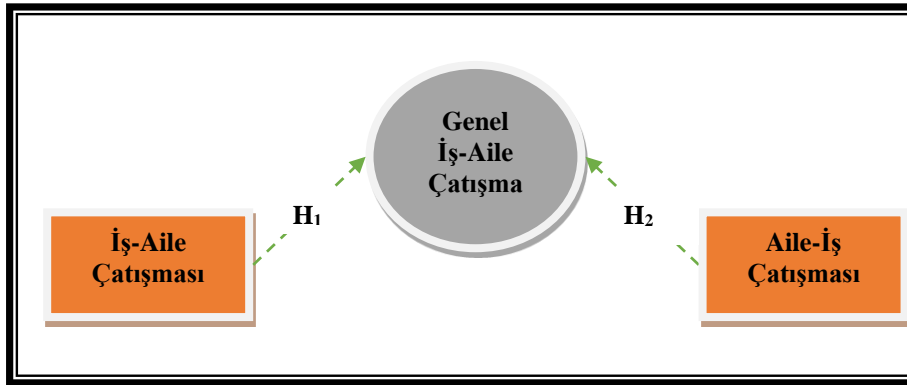
Turizm endüstrisinin zaman sınırlılığı, fiyat esnekliği, kırılganlık ve stoklanamama gibi kendine has özellikleri bulunmaktadır. Belirtilen özelliklerinden dolayı; işe geç gelme veya gelmeme, yüksek personel devir oranı, düşük iş performansı ve düşük iş tatmini gibi durumların artmasına neden olduğu için, turizm endüstrisinde iş-aile çatışmasının önemli bir konu haline geldiği, fakat turizm endüstrisinde, iş-aile çatışması ile ilgili yapılan çalışmaların sayıca az olduğu söylenebilir (Magnini, 2009: 119-120). Bu nedenle araştırma turizm endüstrisinde önemli bir yere sahip olan mutfak çalışanlarının iş-aile ve aile-iş çatışma düzeylerini ve genel iş-aile çatışma düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi tespit etmek bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın temel varsayımına göre; mutfak çalışanlarının iş-aile çatışmasını etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Buna göre araştırmanın hipotezleri şunlardır:

H_1 = Mutfak çalışanlarının iş-aile çatışma düzeyleri ile genel iş-aile çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_2 = Mutfak çalışanlarının aile-iş çatışma düzeyleri ile genel iş-aile çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın amacı ve hipotezleri temel alınarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmanın evreni Türkiye'nin en fazla turist kabul eden, en çok 5 ve 4 yıldızlı otel işletmesine sahip olan, dolayısıyla sayıca fazla mutfak personelinin istihdam edildiği, Antalya şehri olarak belirlenmiştir (TÜROFED, 2015/2: 31-32). Bu nedenle Antalya'da 5 ve 4 yıldızlı otel işletmelerinde mutfak departmanında istihdam edilenlerin, mutfak çalışanlarını daha fazla temsil edebilecekleri düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmanın evreni Antalya'da 5 ve 4 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan mutfak çalışanlarından oluşturulmuştur. Ayrıca araştırma büyük ölçekli otellerin mutfak departmanında aktif bir şekilde yiyecek üretimine katkı sağlayan aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcısı, bölüm şefi, bölüm aşçısı, aşçı, aşçı yardımcısı, stajyer ve bulaşıkçılar ile sınırlandırılmıştır.

Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın verilerine göre, Antalya'da 5 yıldızlı 258 adet, 4 yıldızlı 189 adet otel işletmesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (YİGM, 2015). Araştırmaya toplam 5 ve 4 yıldızlı 447 otel işletmesi dahil edilmiştir. Teorik çerçevenin desteği alınarak büyük mutfak organizasyonlarında ortalama 30 kişinin çalıştığı belirlenmiştir. Çalışmada örneklem büyüklüğünün belirlenmesi konusunda Altunışık vd., (2012: 137) ve Yazıcıoğlu & Erdoğan, (2014: 49) tarafından yapılan çalışmalar incelenmiş evren büyüklüğü 15.000 olan bir araştırma için kabul edilebilir örneklem büyüklüğünün 375 olduğu görülmüştür. Araştırma süreci sonunda uygulanmış olan anket sayısı 458'tir ve bunların 58 tanesi eksik veya tutarsız bilgilerden dolayı araştırmaya dahil edilmemiştir. 400 anketten elde edilen veriler araştırmanın analizlerinde kullanılmıştır.

Anket örneklem grubu üzerinde uygulanmadan önce, bir ön test yapılmıştır. Anket formunun ön testi 2015 Haziran-Temmuz yaz aylarında araştırmaya dahil edilmeyecek olan 54 mutfak çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Ön teste tabi tutulan bireylerden elde edilen veriler SPSS 21.0 programı ile analiz edilmiştir. Ön test sonucunda anket formu üzerinde bulunan ifadelerde gerekli değişiklikler yapılarak anket formuna son hali verilmiştir. Araştırmanın anketi, Aralık 2015-Şubat 2016 tarihleri aralığında uygulanmıştır.

Araştırmanın anketi 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm araştırmaya katılan mutfak personelinin sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmeye çalışıldığı sorulardan meydana gelmektedir. Bu bölümde toplam 18 adet soru yer almaktadır. Ayrıca bu bölümdeki sorular ordinal ve nominal ölçek olarak hazırlanmıştır. Sosyo-demografik sorular mutfak personelinin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu, iş yeri pozisyonu, gelir durumu, iş yeri çalışma süresi, eşin çalışma durumu, ek gelir imkanı, işletmenin faaliyet süresi, turizm eğitimi alınıp alınmadığı, günde kaç saat çalışıldığı, çalışılan otelin türü, çalışılan otelin mülkiyet türü, çalışılan otelin kaç yıldızla sahip olduğu, otelin pansiyon durumu, misafirlerin daha çok hangi ülkeden geldiği ile ilgili bilgileri edinmeyi amaçlamaktadır.

Araştırma anketinin ikinci bölümünde ise; mutfak çalışanlarının iş-aile çatışması düzeyini ve iş-aile çatışmasının yönünün kaynağını belirlemek amacıyla iş-aile çatışması ölçeği bulunmaktadır. İş-aile çatışma ölçeği 10 ifadeden oluşmaktadır ve likert ölçeğinin beşli derecelendirilmesi ile uygulanmaktadır. Netemeyer, Boles & McMurrian (1996) tarafından geliştirilen, Giray & Engin (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilen iş-aile çatışması ölçek ifadelerinin sıralamasında herhangi bir değişiklik yapılmadan orijinal ölçeğe sadık kalınarak kullanılmıştır. İş-aile çatışması ölçeği iki boyutlu, geniş kabul görmüş, güvenilirliği ve geçerliliği çok sayıda araştırma ile (Namasivayam & Mount, 2004; Karatepe & Baddar, 2005; Voydanoff, 2005; Byron, 2005; Efeoğlu, 2006; Devocioğlu & Aktaş, 2007; Karatepe, 2009; Karabacak, 2013) ortaya konulmuştur.

3.2. Bulgular ve Yorumlar

Mutfak çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin değerlendirmelere bakıldığında ankete katılanların %88'i erkeklerden, %22'si kadınlardan oluşmaktadır. Ankete katılanların %41.3'ü 24-34 yaş, %36'sı 35-44 yaş, %14'ü 45-54 yaş, %7.3'ü 24 yaş ve altında iken %1.5'i ise 55 yaş ve üstündedir. Ankete katılanların %73.4'ü evli ve 25.7'si bekar. %26'sı çocuk sahibi değil, %27.5'inin üç çocuğu, %18.2'sinin iki çocuğu, %15.3'ünün bir çocuğu, %9.5'inin dört çocuğu ve %3.5'inin 5 ve daha fazla çocuğu vardır. %68'i ortaöğretim-lise, %20'si ilköğretim, %8'i ön lisans ve %3.7'si ise lisans mezunudur.

Ankete katılanların %33.5'i bölüm şefi, %16.7'si bölüm aşçısı, %14.5'i aşçıbaşı yardımcısı, %12.3'ü aşçı, %8.5'i aşçı yardımcısı, %8'i aşçıbaşı, %4.5'i bulaşıkçı ve %2'si stajyerlerden oluşmaktadır. %55'i 1301-2800 TL, %22.8'i 901-1300 TL, %18'i 2801TL ve üzeri aylık gelire sahiptir.

Araştırmaya katılanların %35.8'i 1-3 yıl, %25.5 4-6 yıl %20.5'i 1 yıldan az ve %12.5'i 7-9 yıl arasında ve %5.7'si 10 yıl ve üzerinde işletmelerde çalışmaktadır. Evli olan %73.4'ü arasında %54.8'inin eşi çalışmıyor, geriye kalan %19.5'inin ise eşi çalışmaktadır. Ankete katılanların %79.7'sinin bahşiş veya prim gibi ek gelir imkanı bulunmazken, %20.3'ünün ek gelir imkanı vardır. İşletmelerin %75.3'ü bütün yıl hizmet verirken %24.7'si sezonluk hizmet vermektedir.

Ankete katılanların %66.5'inin turizm eğitimi aldığı ve %33.5'i turizm eğitimi almadıklarını belirtmişlerdir. Mutfak çalışanlarının %47'si 9-11 saat, % 43.5'i 8 saatten az ve %9.5'i 12 saatten fazla çalıştıkları görülmektedir. İşletmelerin %91'i kıyı, %9'u şehir otelidir. Otellerin mülkiyet türü sırasıyla %94'ü özel, %4.7'si yabancı ortaklı ve %1.3'ü kamudur. %93'ü beş yıldızlı ve %7'si 4 yıldızlı otellerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan mutfak çalışanlarının %87.5'i her şey dahil, %7.5 tam pansiyon, %3.3'ü oda-kahvaltı ve %1.7'si yarım pansiyon hizmet veren otellerde çalışmaktadır.

3.2.1. İş-Aile Çatışma Ölçeğine İlişkin Bulgular

Açıklayıcı faktör analizi (AFA), birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkenin bir araya getirilmesi ve kavramsal olarak anlamlı daha az değişken keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiksel analiz olarak tanımlanmaktadır (Seçer, 2015:153). Faktör analizi yardımıyla, araştırmacı tarafından aralarında ilişki olduğu düşünülen çok sayıda değişkenin ilişkilerinin daha rahat anlaşılması ve yorumlanması için sayıca daha az boyut ortaya çıkarabilmeyi mümkün kılmaktadır (Altunışık vd., 2012: 264).

Açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapmadan önce, iş-aile çatışma ölçeğinin güvenilirliğini sağlamak için Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır. Ölçekte bulunan on ifadenin Cronbach Alpha değeri 0,881 olarak sonuçlanmıştır. İş-aile çatışma ölçeğinin güvenilirliği yüksek olarak sonuçlandığı görülmektedir (İslamoğlu & Alnaçık, 2014: 283).

Örneklem yeterlilik testi olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. KMO örneklem değeri ,896 olarak 0,8-0,9 arasında bir değer olduğu için "çok iyi" sıralamasında yer almaktadır (Büyükekşi & Çolakoğlu, 2014: 60).

Faktör analizinin uygulanabilirliği için testlerden bir diğeri Bartlett Küresellik Testi, ölçek içinde bulunan maddelerin tutarlılıklarının test edilmesinde kullanılmaktadır. Bu test genellikle maddeler arasında ilişkinin sıfırdan farklı olup olmadığını belirlemektedir. Faktör analizinin yapılabilmesi için bu testin sonucunun anlamlı çıkması gerekmektedir. Bu değer $p < 0,05$ düzeyinde olmalıdır (İslamoğlu & Alnaçık, 2014: 396).

Bartlett Küresellik Testine göre, yaklaşık ki kare (χ^2) değerinin 1815,313 ve anlamlılık düzeyinin $P = ,000 < 0,05$ olduğu görülmektedir. İş-aile çatışma ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testlerinin sonuçları, bu ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

İş-aile çatışması ölçeğine ilişkin faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre, değişkenlerin toplam açıklanan varyans % 62.887 olarak sonuçlanırken, iş-aile çatışmasının orijinal ölçekte olduğu gibi iki boyut altında toplandığı görülmektedir. Faktör analizinin sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Genel İş-Aile Çatışma İfadeleri	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	Orijinal Ölçek	Ortak Varyans Değeri
İş-Aile 2	,831		İş-Aile	,666
İş-Aile 3	,831		İş-Aile	,784
İş-Aile 5	,767		İş-Aile	,718
İş-Aile 1	,761		İş-Aile	,657
İş-Aile 4	,757		İş-Aile	,604
Aile-İş 7		,774	Aile-İş	,512
Aile-İş 8		,749	Aile-İş	,615
Aile-İş 9		,743	Aile-İş	,609
Aile-İş 10		,698	Aile-İş	,588
Aile-İş 6		,649	Aile-İş	,537
Cronbach Alpha (Boyut)	,883	,809		
Cronbach Alpha (Ölçek)	0,881			
Özdeğer	4,842	1,446		
Açıklanan Varyansın Yüzdesi	48,424	14,463		
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	33,632	29,256		
Toplam Açıklanan Varyans Ölçek Yüzdesi	62.887			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçümü				,896
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare			1815,313
	df			45
	Sig.(Anlamlılık)			,000

Tablo 1'de 5 ifadeyi içeren iş-aile çatışma boyutunun özdeğerinin 4,842 ve varyansı açıklama oranının % 48,424 düzeyinde olduğu ve Cronbach Alpha değerinin ise 0,883 olduğu görülmüştür. Bu boyut orijinal ölçekte adlandırıldığı gibi iş-aile çatışma olarak tanımlanmıştır. Diğer 5 ifadeyi içeren aile-iş çatışma boyutunun, özdeğerinin 1,446 ve varyansı açıklama oranı % 14,463 düzeyinde olduğu ve Cronbach Alpha değeri ise 0,809 olduğu tespit edilmiştir. Genel iş-aile çatışma ölçeğini oluşturan bütün ifadelerin faktör yükleri 0,649'dan büyük olduğu, ayrıca orijinal ölçekte olduğu ait olduğu faktörler altında toplandığı görülmektedir.

Doğrulamalı faktör analizi (DFA) daha önceden belirlenmiş veya kurgulanmış olan faktör yapıları ile araştırmacının verileriyle yapılan analiz sonucunda birbirleriyle uyumlu olup olmadıklarını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Meydan & Şeşen, 2015: 14). İş-aile çatışma ölçeğinin belirlenen ölçek yapısının test edilebilmesi için doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulamalı faktör analizi (DFA) yapıldıktan sonra ile modelin ortaya konulması için modelde yer alan temel parametrelerin hesaplanması gerekmektedir. Bu parametreler ortaya çıktıktan sonra model uyum indekslerine bakılmaktadır. Bunlar: Lisrel programında kullanılan model uyum indeksleri; DFA için Ki kare uyum testi (Chi-Square), GFI (Goodness of Fit İndex), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), CFI (Comparative Fit İndex), NFI (Normed Fit İndex), RFI (Relative Fit İndex), IFI (İncremental Fit İndex) ve AGFI (Adjusted Goodness of Fit İndex) olarak sıralanmaktadır (Seçer, 2015: 189-190).

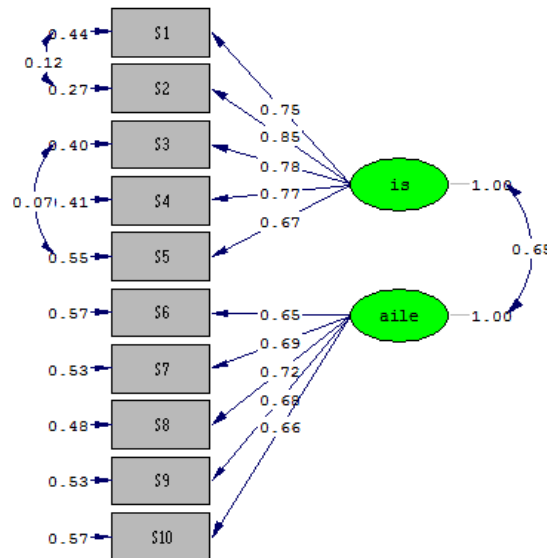
Bu araştırmada iş-aile çatışma ölçeği ile yapılan doğrulamalı faktör analizi (DFA) ile elde edilen alt boyutlara ilişkin değerler yer almaktadır. İş-aile çatışma modelinde 10 adet gözlenen değişken ve 2 adet örtük değişken tasarlanmıştır. Gözlenen değişkenlerden herhangi biri ölçme modelinden çıkarılmamıştır. İş-aile çatışma ölçme modelinde uyum değerleri modelin uygunluğunu sağlamasına rağmen düzeltme indeksleri göz önüne alınarak değerlendirilme yapılmış ve düzeltmeye gidilmiştir. Düzeltmeye gidilmeden önce uyum indeksleri aşağıdaki Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Düzeltme Öncesi İş-Aile Çatışma Ölçüm Modelinin Uyum Değerleri

Uyum indeksi	Kabul edilebilir uyum	İyi uyum	İş-Aile Çatışma Ölçeği Uyum Değerleri
x^2/sd	$3 \leq x^2/sd \leq 5$	$0 \leq x^2/sd \leq 3$	2,750
AGFI	$.85 \leq AGFI \leq .90$	$.95 \leq AGFI \leq 1.00$	0,93
GFI	$.90 \leq GFI \leq .95$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	0,96
NNFI	$.90 \leq NNFI \leq .95$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	0,98
NFI	$.90 \leq NFI \leq .95$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	0,97
CFI	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	0,98
RFI	$.90 \leq RFI \leq .95$	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	0,97
IFI	$.90 \leq IFI \leq .95$	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	0,98
RMSEA	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	0,066
RMR	$.05 \leq RMR \leq .08$	$.00 \leq RMR \leq .05$	0,049

İş-aile çatışma ölçüm modelinde uyumu bozan herhangi bir ifade olmadığı için DFA analizinde çıkarılmamıştır. Ayrıca iş-aile çatışma ölçüm modelinde standartlaştırılmış çözümlenme değerleri Şekil 2'de yer almaktadır. İş-aile çatışma ölçüm modelinde düzeltme indeksleri değerlendirildikten sonra şeklide görüldüğü gibi S1 ile S2 ve S3 ile S5 gözlenen değişkenleri iki yönlü path aracıyla (hata kovaryansı) birbirine bağlanmıştır. Düzeltme yapıldıktan sonra modelde uyum indeks değerlerinde gözle görülür bir artış meydana gelmiştir ve modelin uygunluğunu sağlar niteliktedir.

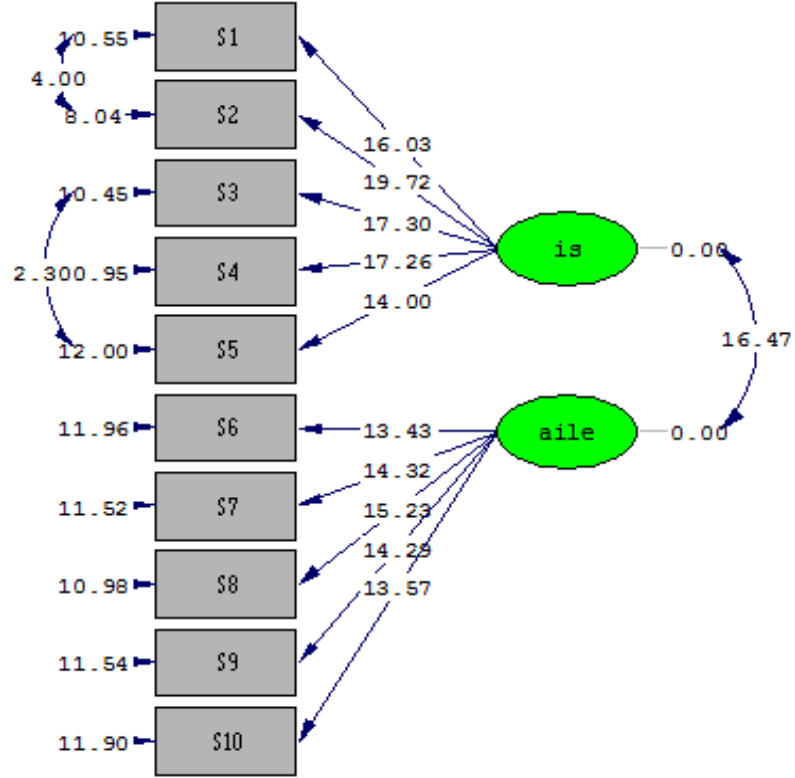
Şekil 2. İş-Aile Çatışması Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar(Standart Solution)



Chi-Square=53.63, df=32, P-value=0.00966, RMSEA=0.041

"t" değerleri örtük olarak tasarlanan değişkenlerle, gözlenen değişkenler arasında olan ilişkinin anlamlı olup olmadığını ifade etmektedir. Aralarındaki ilişkiyi temsil eden okların, herhangi birinin kırmızı renkte olmaması aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Böylece Şekil 3'te iş-aile çatışma ölçüm modelinin t değerlerine bakıldığında tamamının 1,96'dan büyük ve .01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Şekil 3. İş-Aile Çatışması Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar(t Değerleri)



Chi-Square=53.63, df=32, P-value=0.00966, RMSEA=0.041

İş-aile çatışması ölçüm modeli ile ilgili düzeltmeler yapıldıktan sonra ortaya çıkan uyum değerleri yeterli görülmüş ve başka düzeltme yapılmamıştır. Uyum değerlerinin iyi uyum değerleri içerisinde olması modelin veri seti tarafından desteklendiğini göstermektedir. Ayrıca düzeltme sonrası uyum değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Düzeltme Sonrası İş-Aile Çatışması Ölçüm Modelinin Uyum Değerleri

Uyum indeksi	Kabul edilebilir uyum	İyi uyum	İş-Aile Çatışma Ölçeği Uyum Değerleri
χ^2/sd	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	1,675
AGFI	$.85 \leq AGFI \leq .90$	$.95 \leq AGFI \leq 1.00$	0,96
GFI	$.90 \leq GFI \leq .95$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	0,97
NNFI	$.90 \leq NNFI \leq .95$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	0,99
NFI	$.90 \leq NFI \leq .95$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	0,98
CFI	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	0,99
RFI	$.90 \leq RFI \leq .95$	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	0,98
IFI	$.90 \leq IFI \leq .95$	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	0,99
RMSEA	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	0,041
RMR	$.05 \leq RMR \leq .08$	$.00 \leq RMR \leq .05$	0,043

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına göre; iş-aile çatışması maddeleri ve iş-aile çatışması boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bütün maddeler ve iki boyut arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş-aile çatışması boyutu ile aile-iş çatışması boyutu ($r = .544$; $p = .00 < .01$), genel iş-aile çatışması arasında ($r = .916$; $p = .00 < .01$) ve aile-iş çatışması boyutu ile genel iş-aile çatışması arasında ($r = .834$; $p = .00 < .01$) pozitif ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur. İş-aile çatışmasına ilişkin korelasyon analizi bulguları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. İş-Aile Çatışması Korelasyon Matrisi

		İş-aile çatışma boyutu	Aile-iş Çatışma boyutu	Genel İş-aile Çatışması
İş-aile Çatışma Boyutu	Pearson Correlation	1	,544(**)	,916(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	400	400	400
Aile-iş Çatışma Boyutu	Pearson Correlation	,544(**)	1	,834(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	400	400	400
Genel İş-aile Çatışması	Pearson Correlation	,916(**)	,834(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	400	400	400

(**) Korelasyon 0,01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir.

3.2.2. Hipotez Analizlerine İlişkin Bulgular

İş-aile çatışma boyutlarının genel iş-aile çatışmasına olan etkilerini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. " $H_1=$ Mutfak çalışanlarının iş-aile çatışma düzeyleri ile genel iş-aile çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezine ilişkin Tablo 5'te gösterilen analiz sonuçlarına göre, iş-aile boyutunun genel iş-aile çatışmasındaki değişimi açıklama oranı %0,840'tır. İş-aile çatışması boyutu ve genel iş-aile çatışması arasında .05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\beta=,916$; $t= 45,664$; $p= .000<,05$) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar göre H_1 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiş ve kabul edilmiştir.

Tablo 5. H1 Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		11,525	,000	2085,207	,000	,840
İş-Aile Boyutu	,916	45,664	,000			

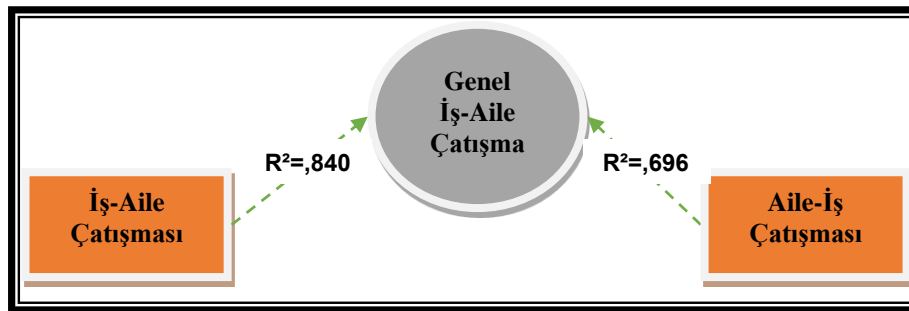
Tablo 6'da gösterilen " $H_2=$ Mutfak çalışanlarının aile-iş çatışma düzeyleri ile genel iş-aile çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezine ilişkin yapılan regresyon analizi sonucuna göre; aile-iş boyutunun genel iş-aile çatışmasındaki değişimi açıklama oranı %0,696'dır. İş-aile çatışması boyutu ve genel iş-aile çatışması arasında .05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\beta=,834$; $t= 30,203$; $p= .000<,05$) olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; H_2 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiş ve kabul edilmiştir.

Tablo 6. H2 Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		9,081	,000	912,206	,000	,696
Aile-İş Boyutu	,834	30,203	,000			

Yapılan hipotez analizlerinin sonuçlarına göre; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile genel iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca genel iş-aile çatışmasındaki değişimi en çok iş-aile çatışması açıklamaktadır. Elde edilen hipotezlere ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; araştırmanın sonuç modeli Şekil 4'te yer almaktadır.

Şekil 4. Araştırmanın Sonuç Modeli



4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ankete katılan mutfak çalışanlarının büyük çoğunluğu erkek, evli, ortaöğretim-lise eğitim düzeyine sahip ve orta yaş aralığındaki bireylerden oluşmaktadır. Erkek katılımcıların fazla olması mutfak çalışanları içerisinde, kadınlara göre daha baskın olduklarını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle aşçılık mesleğini erkeklerin yapabileceği algısı, toplum tarafından benimsenmektedir. Kadınlar aslında, fiziki güç ve kuvvet gerektiren, yüksek gerilimli, stresli çalışma ortamına sahip olması ve çalışma saatlerinin düzensiz olması gibi sebeplerden dolayı bu mesleği tercih etme konusunda çekimser kalmaktadırlar. Orta yaş aralığı, insan bedeninin zihinsel ve fiziksel sağlık seviyesinin yüksek olduğu, yaş aralığı olarak kabul edilmektedir. Geleneksel olarak usta-çırak ilişkisiyle yetiştirilen aşçıların erken yaşta evlenmeleri ve çocuk sahibi olmaları, geleneksel bir eğilim alışkanlığı olarak açıklanmaktadır. Araştırmanın bu sonucu Türk aile yapısını ve geleneklerini destekler niteliktedir.

Mutfak eğitimi alan bireyler, genellikle aşçılık okullarında veya turizm liselerinde eğitim almaktadır. Aşçılık mesleğinin yapmaya başlayan bireylerin ön lisans veya lisans eğitimi alma eğilimlerinin çok düşük olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan mutfak çalışanlarının %12'sinin ön lisans ve lisans mezunu olduğu bu görüşü destekler niteliktedir. Mutfak çalışanlarının eğitim durumlarının ortaöğretim-lise kategorisinde toplanmasından dolayı, orta düzey bir eğitim seviyesi olduğu tespit edilmiştir. Ancak mutfakta çalışan personelin % 66'sı turizm eğitimi almıştır. Araştırmada ortaya çıkan diğer bir sonuç ise, bireylerin iş yerinde üstlenmiş olduğu görevlerden biri olan bölüm şefi kategorisi, katılımcıların %33,5'ini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan orta yaş bireylerin sayıca diğer yaş gruplarına göre fazla olması göz önüne alındığında, bölüm şefinin araştırmadaki fazlalığı ile uyum göstermektedir. Aşçıbaşı, aşçıbaşı yardımcısı, bölüm aşçısı, aşçı ve aşçı yardımcısının katılım oranları ise benzerlik göstermektedir. Ancak stajyer ve bulaşıkçılar mutfak personelleri arasında en az yüzdeye sahip bireylerdir.

Mutfak çalışanlarının gelir durumları değerlendirildiğinde yaklaşık %75'inin 1301 TL ve üzerinde gelir elde ettiği ifade edilebilir. Günümüzdeki aşçılık mesleğine olan yönelişin sebeplerinden biri olarak görülen yüksek kazanç elde etme isteği, büyük ölçekli mutfaklarda çalışan aşçıların açısından pek mümkün görünmemektedir. Aşçıların aylık gelir aralıkları, Türkiye Cumhuriyeti yoksulluk sınırı göz önüne alınarak değerlendirildiğinde, 4.560 TL'nin altında olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların, personeli oldukları otelde çalışma sürelerinin yaklaşık % 80'nin 1-6 yıl arasında olduğu görülmüştür. Uzun süre aynı iş yerinde çalışmadığı görülen aşçıların, belirli periyotlarda tekdüze ve monotonluktan dolayı işyeri değiştirme eğilimi sergilemektedirler. Aşçılık mesleğini yapan bireylerin bir takım halinde çalıştığı, herhangi bir işletme bünyesinde çalışmaya başladığında, bütün takımın aynı yerde çalışmaya başlaması, aşçıların işletmelerde çalışma sürelerinin kısa olmasına neden olmaktadır. Lider olarak belirlenen aşçıbaşının, işletmelerle ilgili bir anlaşmazlığa düşmesi durumunda bütün takım üyelerini alarak işi bırakma ve başka bir iş yerine transfer olma eğilimindedirler. Ayrıca aşçılık mesleğinin fiziksel ve zihinsel kapasiteyi zorlamasından, üretim safhasında malzeme ve materyal eksikliğinden, servisin aksaması, grup içi anlaşmazlık gibi sıkça karşılaşılan ve üstesinden gelinmesi gereken sorunlar nedeniyle işletmelerde kısa süreli çalışmak zorunda kalmaktadırlar.

Araştırmaya katılanların %80'inin ek gelir imkanı bulunmamaktadır. Çalıştıkları süre boyunca aylık gelirlerine ek olarak restoranlarda toplanan veya tip kutularında biriken bahşiş, prim ve mesai gibi fırsatlardan faydalanmadıklarını ifade etmişlerdir. Yiyecek içecek departmanında toplanan bahşişler puanlama sistemine göre dağıtılmaktadır. Fakat çoğu otel işletmesinde geleneksel olarak mutfak departmanı çalışanlarına pay ayrılmamaktadır. Ancak bazı otel işletmelerinde yiyecek içecek departmanında mutfakta çalışan aşçıbaşı ve aşçıbaşı yardımcısına tip puanı verilirken diğer çalışan personele tip puanı tahsis edilmemektedir.

Araştırmaya katılanların % 90'ı 8 saatten az ve 9-11 saat aralığında çalışanlardan oluşmaktadır. Bütün yıl hizmet veren otellerde çalışma saatlerinin, yaz sezonunda hizmet veren otellere göre daha kısa ve daha düzenli olduğu görülmektedir. 9-11 saat aralığında çalışan personelin ise, işyeri mesai kavramıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Mutfak çalışanlarının haftalık belirlenen çalışma sürelerini doldurmak ve mesai ücretinden yararlanmak isteyen veya işletme politikası olarak belirlenen kurallardan kaynaklanmakta olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan mutfak personelinin büyük çoğunluğu kıyı otellerinde çalışmaktadır. Antalya, Türkiye turizminin başkenti olarak değerlendirildiğinden ve yatırımcılar açısından oldukça cazip bir konumda olması nedeniyle otellerin sayıları oldukça fazladır. Bu nedenle kıyı şeridinde çok fazla işletmeye sahiptir. Şehrin ağırlaması gereken turist miktarının oldukça yüksek olması ve bütün yıl hizmet veren kıyı otellerine sahip

olması kentin turizm politikasından kaynaklanmaktadır. Araştırmaya katılan personelin çalışmış oldukları otelin mülkiyet türünün %99'u özel işletmelerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları otellerin pansiyon durumlarına bakıldığında %88'i herşey dahil sistemle çalıştıkları görülmektedir. Türkiye otelcilik sisteminde oldukça yaygın bir şekilde görülen herşey dahil tatil sistemi, mutfak personelinin en fazla hizmet verdiği pansiyon türü olarak ifade edilebilmektedir. Herşey dahil sistem daha az insan gücünden faydalanmak ve belirlenen kolay konsept ve ucuz bir felsefe anlayışıyla dünyada yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Bu nedenle mutfakta çalışanların herhangi bir farkındalık yaratmasına gerek kalmadan standart veya temel bilgiler sayesinde mutfaktaki görevlerine devam edebilmektedirler.

Araştırmaya katılanların çalışmış oldukları müşteri profillerine bakıldığında birinci sırada Rusya, ikinci sırada ise Almanya olduğu görülmektedir. Türkiye yabancı turist gelişleri değerlendirildiğinde en fazla turist varışlarının Almanya ve Rusya ülkelerinden olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarını Türkiye turizm varışları ile ilgili raporları destekler niteliktedir.

Araştırmada ankete katılanların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve genel iş aile çatışması düzeyleri orta seviyenin altında olduğu ortaya çıkmıştır. İş-aile çatışması boyutunda yer alan "iş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum" ifadesi katılımın ve ortalamanın en yüksek olduğu ifadedir. Mutfak personelinin iş-aile çatışması ifadeleri içerisinde belirgin bir şekilde ortaya çıkan ifade, "işin getirmiş olduğu sorumluluklardan dolayı aile için yapılması gerekenlerin yerine getirilemiyor veya erteleniyor" olmasıdır. Bunun mutfak çalışanların en fazla yaşadığı iş-aile çatışma durumu olduğu söylenebilir.

Genel iş-aile çatışma düzeylerinin de düşük çıkması bireylerin evli, çocuk sahibi ve eşlerinin çalışmamasından dolayı ortaya çıkan bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle iş-aile çatışması veya aile-iş çatışmasını meydana getirecek çok fazla unsur bulunmamaktadır. Aile-iş çatışması düzeyleri ise, iş-aile çatışması ve genel iş-aile çatışmasından daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Mutfak çalışanlarının eşleri, evle ilgili olan sorunların üstesinden gelmektedirler. Mutfak çalışanları aile yaşantılarında gerginlik yaşamadıkları ve olumsuz bir durumun olmadığını ifade etmişlerdir. Mutfak çalışanlarının ev ile ilgili sorumlulukları eşleri tarafından yüklenilmiş ve başarılı bir şekilde idare edildiği söylenebilir.

Aile-iş çatışma düzeyi ile ilişkili olan maddeler, "Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum" ve " Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor" maddeleridir. Araştırmanın sonuçlarına göre bu maddelerin aritmetik ortalamalarının düşük seviye olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada mutfak çalışanlarının iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve genel iş-aile çatışması seviyelerinin oldukça düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

4.1. Öneriler

Araştırma, zaman ve maliyet açısından Antalya'da hizmet veren 5 ve 4 yıldızlı otel işletmelerinde hizmet veren mutfak çalışanları ile sınırlı tutulmuştur. Veriler bu örneklem kitlesinden elde edilmiştir. Daha sonra yapılacak olan çalışmalara yol göstermesi için; Türkiye'nin turist çekiciliği sıralamasında olan ve otel kapasiteleri yüksek olan diğer turizm şehirleri araştırmaya dahil edilebilir. Araştırmanın şehir otellerinde uygulaması, şehir otel mutfak çalışanları ve kıyı otel mutfak çalışanlarının iş-aile çatışma düzeyleri açısından karşılaştırılmasına olanak sağlayabilir.

Lüks ve orta sınıf restoranlarda hizmet veren aşçıların iş-aile çatışma düzeyleri tespit edilebilir. Farklı şehirler araştırmaya dahil edilerek araştırmanın evreni genişletilebilir. Butik üretim yapan mekanlar özel olarak incelenebilir ve burada çalışan mutfakçılar, executive şefler veya aşçıların iş-aile çatışma düzeyleri belirlenebilir. Araştırmaya iş-aile çatışma ölçeğiyle ilgili olabilecek ölçekler dahil edilerek birbirleri arasındaki ilişkiler ölçülebilir.

KAYNAKÇA

Akın, M. (2008). Örgütlerde çatışma. İçinde Özdevecioğlu, M. & Karadal, H. (Ed.). Örgütsel davranışta seçme konular organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar (ss. 271-288). Ankara: GUV İlke Yayınları.

Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: spss uygulamalı. 7.Baskı. İstanbul: Sakarya Yayıncılık.

- Aryee, S., Chay, Y. W. & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in the three career stage. *Journal of Vocational Behaviour*, 44 (1), 186-193.
- Avcıkurt, C., Sarıoğlan, M. & Girgin, G. K. (2007). Yiyecek içecek olgusuna sosyolojik bir bakış. 1. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler, Antalya.
- Büyükekeşi, C. & olakoğlu, . M. (2014). Türkiye’de eğitim araştırmalarında kullanılan faktör analizi tekniğinin incelenmesi. *Karaelmas Journal of Educational Sciences*, 2, 158-167.
- Bodtker, A. M. & Jameson, J. K. (2001). Emotion in conflict formation and its transformation: application to organizational conflict management. *The International Journal of Conflict Management*, 12 (3), 259-275.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behaviour*, 67, 169-198.
- Chia, J. & Lee, H. (2005). Spetial user interfaces: augmenting human sensibilities in a domestic kitchen. Unpublished Master's Thesis, Massachusetts İnstitute of Technology, Massachusetts.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: the neglected side of the work family interface. *Human Relations*, 37, 425-442.
- arıkkı, İ. (2001). İş aile atışmaları, etkileşim, sreci ve nedenleri: Türkiye’de banka alışanlarında bir uygulama. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbül.
- Denizer, D. (2002). Mutfağın konaklama işletmeleri içindeki yeri ve nemi. Maviş, F. (Ed.). Yiyecek içecek hizmetleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Dereli, A. M. (1989). Ticari Mutfak. T.C. Turizm Bankası Genel Müdürlüğü, Araştırma ve Eğitim Başkanlığı, Ders Notları: 1.
- Devecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, meslek bağlılığı ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile atışması rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Diker, O. (2010). İş-aile atışması ve işe bağlılık ilişkisinin turizm sektöründe incelenmesi: Nevşehir bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Efeoğlu, İ. E. & zgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 237-254.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ertürk, M. (2009). İşletmelerde yönetim ve organizasyon. (4.Basım). İstanbül: Beta Yayım ve Dağıtım.
- Evans, P. & Bartolome, F. (1984). The changing picture of the relationship between career and the family. *Journal of Occupational Behavior*, 5 (1), 9-21.
- Friedman, S.D. & Greenhaus, J.H. (2000). *Work and family-allies or enemies*. London: Oxford Universty Press.
- Giray, M. D. & Ergin, C. (2006). Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmasının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57), 83-101.
- Gökdemir, A. (2003). Mutfak hizmetleri yönetimi. 2.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Görkem, O. & ztrk, Y. (2011). Otel mutfaklarında stajyer istihdamı ve beceri eğitimi yeterliğine yönelik bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (4), 18-33.

- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- İslamoğlu, H. A. ve Alnaçık, Ü. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. 4.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Jackson, S. E. & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: families as victims. *Journal of Occupational Behavior*, 3 (1), 63-77.
- Jackson, S. E., Zedeck, S. & Summers, E. (1985). Family life disruptions: effects of job induced structural and emotional interference. *Academy of Management Journal*, 28 (3), 574-586.
- Jansen, N.W.H., Kant, I., Kristensen, T. & Nijhuis, F.J.N. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: a prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45 (5), 479-491.
- Karabacak, G. (2013). İş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumunda etkilerinin iş stresi ve algılanan sosyal destek açısından otel personeli üzerinde incelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Karatepe, O. M. (2009). An investigation of the joint effects of organisational tenure and supervisor support on work-family conflict and turnover intentions. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 16 (1), 73-81.
- Karatepe, O.M. & Baddar, L. (2005). An emprical study of the selected consequences of the frontline employees' work-family conflict and family-work conflict. *Tourism Management*, 27 (5), 1017-1028.
- Koçak, N. (2012). Yiyecek içecek hizmetleri yönetimi. 5.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kristin, M.P., Stefania, A.E., Webb, L.K., & Rachel, H.B. (2006). *Work-family and statuses of women*. Geneva: International Labor Office.
- Küçükaslan, N. (2011). Yiyecek içecek işletmelerinde mutfak hizmetleri yönetimi. 3. Baskı. İstanbul: Alfa Aktüel Yayıncılık.
- Leiter, M. P. & Durup, M. J. (1996). Work, home and in-between: a longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32 (1), 29-47.
- Magnini, V. P. (2009). Understanding and reducing work-family conflict in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 8, 119-136.
- Maviş, F. (2003). Endüstriyel yiyecek üretimi. 1.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi: amos uygulamaları. 2. Baskı. Ankara: Detay yayıncılık.
- Michel, J. S., Clark, M. A. & Beiler, A. A. (2013). Handbook of work-life integration among professionals challenges and opportunities. In Major, Debra A. and Burke, R. (Eds.). *Work-life conflict and its effects*. (2nd ed, pp.58-76). United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- Namasivayam, K. & Mount, D. J.(2004). The relationship of work-family conflicts and family-work conflict to job satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 28 (2), 242-250.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. & McMurrian, R. C. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflictscales. *Journal of Applied Psychology*, 80, 400-409.
- Önderoğlu, S. (2010). Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Seçer, İ. (2015). Spss ve lisrel ile pratik veri analizi: analiz ve raporlaştırma. 2.Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Sökmen, A. (2010). Yiyecek içecek hizmetleri yönetimi ve işletmeciliği. 5.Baskı Ankara: Detay Yayıncılık.
- TÜROFED. (2015). Turizm Raporu. http://www.turofed.org.tr/_files/_pdf/turizm_raporu_15_2.pdf Erişim Tarihi: 15.01.2016.

Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: direct and indirect relationships. *Journal Family Issues*, 26 (6), 707-726.

Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. 4.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.

YİGM. (2015). Kültür ve Turizm Bakanlığı, Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü. Web: <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9871/konaklama-tesise-gelis-ve-geceleme-formlari.html> Erişim Tarihi: 05.01.2016.

Yurtseven, Ö. (2008). İş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisi turizm işletmelerinde bir uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Zedeck, S. & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45 (2), 240-251.