

Aşçıların İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İstanbul'daki Alakart Restoran İşletmelerinde Bir Araştırma (The Impact of the Workload of Chefs on Their Intention to Leave the Job: A Research on Ala Carte Restaurants in Istanbul)

* **Özkan DEMİR** ^a 

^a Kütahya Dumlupınar University, Tavşanlı Faculty of Applied Sciences, Department of Gastronomy and Culinary Arts, Kütahya/Türkiye

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 17.12.2023

Kabul Tarihi: 19.03.2024

Anahtar Kelimeler

İş yükü

İşten ayrılma niyeti

Alakart restoran

İstanbul

Aşçı

Keywords

Workload

Intention to leave the job

A la carte restaurant

Istanbul

Chef

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

Öz

Yiyecek içecek işletmelerinde çalışanları işletmelerin hedeflerine ulaşmasında önemli etkiye sahiptir. Bu araştırmanın amacı İstanbul'daki alakart restoranlarda çalışan mutfak personelinin iş yükünün işten ayrılma niyetine olan etkisinin belirlenmesidir. İstanbul ilinde faaliyetlerini sürdüren alakart restoranlarının mutfak çalışanları araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada hedeflenen verilerin toplanmasında anket veri toplama aracı kullanılmış olup 401 kişiye ulaşılmış ve katılımcılardan elde edilen veriler istatistiki program aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan her bir ölçeğin yapı geçerliliği test edebilmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada farklı grupların arasında bir farklılık olup olmadığı test etmek için Anova analizi yapılmıştır. Ayrıca araştırma değişkenleri arasındaki etkinin yönünün ve niteliğinin açıklanması amacıyla da regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan Anova testleri sonucunda farklı gruplar arasında anlamlı bazı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.

Abstract

The employees in the food and beverage enterprises have a significant impact for the enterprises to achieve their goals. The aim of this research is to determine the effect of the workload of kitchen staff working in a la carte restaurants in Istanbul on the intention to leave. The kitchen staff working in à la carte restaurants in Istanbul constitutes the population of the research. A survey data collection tool was used to collect the targeted data in the research, 401 people were reached and the data obtained from the participants were analyzed through a statistical program. Factor analysis was applied to test the construct validity of each scale that was used in the research. ANOVA analysis was conducted to test whether there is a difference between different groups in the research. In addition, regression analysis was applied to explain the direction and nature of the effect between the research variables. As a result of the ANOVA tests, some significant differences were detected between different groups. In addition, it was determined in the study that workload had a positive and statistically significant effect on the intention to leave the job.

* Sorumlu Yazar

E-posta: ozkan.demir@dpu.edu.tr (Ö. Demir)

DOI: 10.21325/jotags.2024.1381

GİRİŞ

Kişinin işinde başarılı olabilmesinin ön koşulu sahip olduğu yeteneklerle işi için kendisinden beklenenlerin uyumlu olmasına bağlıdır. Bir kişiden herhangi bir işi yapmasını beklerken aynı zamanda işin gerektirdiği özelliklerle söz konusu kişinin özelliklerinin karşılaştırılması gerekmektedir (Atilla vd., 2019, s. 39). İşyerindeki iş yoğunluğunu belirten iş yükü (Abdullah & Azam, 2021, s. 126), belirli bir zaman diliminde belli bir kalitede yapılması gereken/beklenen iş miktarı şeklinde ifade edilebilmektedir (Kulaklıkaya, 2013, s. 17; Çelik, 2016, s. 1142; Öztürk & Erdem, 2020, s. 928). İşletmelerde çalışanların kendilerinden beklenen işlerle yeteneklerinin uyumlu olmaması ve iş yoğunluğunun fazla olması söz konusu çalışanın işten ayrılma niyetine girmesine neden olmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın işe karşı tutumuyla işte kalma veya işten ayrılma kararı arasındaki zihinsel bir karar olarak da tanımlanabilir. Bu zihinsel karar, çalışanların işinden ayrılma davranışının hemen öncülü olarak kabul edilmektedir (Pradana & Salehuddin, 2015: 110). İşten ayrılma niyeti içerisinde olan çalışanlar enerjisini yeni iş düşünmek ve yeni iş bulmak için harcayacağından mevcut işini ihmal etme eğilimi içerisine girebilmektedir (Akçakanat & Uzunbacak, 2019, s. 2016).

Üretim ile tüketim faktörünün aynı anda gerçekleştiği, emeğin yoğun, personel devir hızının ise oldukça yüksek olduğu yiyecek içecek işletmelerinde personelin işten ayrılma niyeti işletme başarısı üzerinde etkili bir faktördür (Cinnioğlu vd., 2019, s. 398). Önemli hedefleri bulunan yiyecek ve içecek işletmeleri yöneticileri işletmenin hedeflerine ulaşma yolunda çalışanlarının iş yükü algılarının işten ayrılma niyetleri etkisini belirleyip, işten ayrılma niyetini azaltabilecek uygulamalar geliştirmeleri işletme hedeflerine ulaşmaya etki edecektir. Bu çalışmada İstanbul'daki alakart restoranlarda çalışan mutfak personelinin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada İstanbul ilinin seçilmesinin sebebi alakart yiyecek içecek işletme sayısının dolayısıyla çalışanların iş alternatiflerinin çok olmasıdır. Literatürde iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisiyle ilgili çalışmalar olsa yiyecek içecek işletmeleri mutfak bölümü çalışanlarının iş yükünün işten ayrılma niyetlerine etkisiyle ilgili yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır.

Araştırmada öncelikle araştırma değişkenleri olan iş yükü ile işten ayrılma niyeti kavramlarına ilişkin olarak teorik bilgiler verilmiştir. Daha sonra iş yükü ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri irdeleyen benzer araştırmalara yer verilmiştir. Araştırmanın yöntem kısmı detaylı bir şekilde incelendikten sonra katılımcılar bazı demografik özelliklerine Anova testi yapılmıştır. Son olarak iş yükünün işten ayrılmaya olan etkisi ölçülmüş olup, elde edilen sonuçlar literatürde daha önce yapılmış olan benzer çalışmalarla ilişkilendirilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

İş Yükü

İş, insan yaşamının sürekliliği açısından oldukça önemli bir uğraş olup kişinin zamanını değerlendirip, enerjisini faydalı amaçlar için yönlendirmesini sağlayan, ruhsal olarak sağlığını korumasına yardımcı olan bir etkinlik şeklinde tanımlanabilmektedir (Araslar, 2021, s. 3). Yoğun rekabetten ve değişen çalışma koşullarından dolayı çalışanlardan kısa sürelerde görevlerini eksiksiz ve hatasız bir şekilde yerine getirmeleri istenmektedir. Bu gibi durumlarda eksiksiz tamamlanması istenen söz konusu iş miktarı ve zorluk derecesi iş yüküne ilişkin algı oluşumunda önemli rol oynamaktadır (Taş, 2018, s. 19).

Belirli bir hedefe yönelik olmaksızın yalnızca çok meşgul olma durumunu ifade eden iş yükü (Brüggen, 2015, s. 2378; Çelik, 2016, s. 1142), düzeyde zaman baskısı, iş birikmesi, çok fazla çalışılması veya çok fazla çalışılması gerektiği hissi olarak tanımlanmaktadır (Sherf vd., 2019, s. 8). Çok genel anlamda iş yükü bir çalışanın ihtiyacı olan iş hacmini (Spector & Jex, 1998, s. 358) veya bir çalışana yapması için ayrılan iş miktarını ifade etmektedir (Qureshi vd., 2013, s. 766; Kanbur, 2018, s. 127). İş yükü aynı zamanda yapılması gereken iş miktarının çok olması ve bunun sonucunda kişinin üzerinde zaman baskısı oluşması şeklinde de tanımlanabilir (Kahraman & Çelik, 2018, s. 96). Başka bir tanımda ise iş yükü, belirli bir zaman diliminde belirlenmiş bir kalitede yapılması gereken/beklenen iş miktarı şeklinde ifade edilmektedir (Kulaklıkaya, 2013, s. 17; Çelik, 2016, s. 1142; Öztürk & Erdem, 2020, s. 928). İş yükü aynı zamanda fazla mesai yapan bir kişinin toplam enerji çıkışı şeklinde de tanımlanmaktadır. İş yükü yalnızca göreve özgü değil, aynı zamanda kişiye de özgü olup bir görevi yerine getirmek için bireysel kapasiteleri ve motivasyonu içermektedir (Omolayo & Omole, 2013, s. 238). Hafta sonu çalışmasını gerektiren görevlerin olması, akşam mesailer, teslim tarihleri, ilgilenilen insan sayısının fazla olması, zaman baskısı ve bilgi fazlalığı iş yükünü belirleyen çeşitli faktörlerdir (Turgut, 2011, s. 160).

İşten Ayrılma Niyeti

İşletmeler yoğun rekabet ortamında başarı elde edebilmek için, çalışanlarına sağlıklı, mutlu ve başarılı bir çalışma ortamı sağlamalıdır. Bunu başaramayan işletmeler çalışanların işten ayrılması sonucuna katlanmak zorunda kalmaktadır (Yenihan vd., 2014, s. 40). İşten ayrılmanın en güçlü habercisi sayılan işten ayrılma niyeti (Tett & Meyer, 1993, s. 259; Pekerşen, 2020, s. 59), personelin örgütten ayrılmadan önceki son aşaması olan olup söz konusu personelin iş alternatifleri bulması ve çalıştığı mevcut işini gözden çıkardığı bir durumdur (Dalgıç & Türkoğlu, 2018, s. 789). Çalışanın mevcut işini bırakıp başka bir iş arama arzusunun yoğunluğunu ifade eden işten ayrılma niyeti (Chen & Wang, 2019, s. 2038), çalışanın örgütten ayrılma isteği veya planları olarak ifade edilmektedir (Fong & Mahfar, 2013, s. 35). İşten ayrılma niyeti işletme çalışanlarının, işletmeden ayrılmak konusunda bilinçli kararları veya eğilimleri şeklinde tanımlanırken, çalışanların işyeri koşullarından memnun olmamaları durumlarında sergiledikleri bir durum olarak da ifade edilebilir (Pekerşen vd., 2022, s. 404). Çalışanın işten ayrılma fikri o an işten ayrılacağı anlamına gelmeyip çalışanın daha cazip bir fırsat bulduğunda mevcut işinden daha kolay ayrılabilceğini göstermektedir (Demir & Olcay, 2020, s. 990-991). Çalışanın yeni bir iş bulma fırsatının olmaması durumunda ise duygusal ve zihinsel olarak işletmeden uzaklaşır (Cinnioğlu, 2018, s. 68). İşten ayrılma niyeti, çalışanların çalışma şartları ve kişisel problemlerine bağlı olarak gelişen tatminsizlikler sebebi ile oluşuyor olup fiiliyata geçmemiş sadece söz konusu çalışanın ayrılma planlarını içeren düşüncelerin tamamıdır (Kara, 2018, s. 738). Çalışanların işten ayrılma niyetleri, işletmenin çalışma koşulları, işin ağırlığı, çalışılan saat süreleri ve vardiyalara, yeni iş olanaklarına ve yeni iş tekliflerine göre değişiklik göstermektedir (Pekerşen, 2020, s. 60). Bir çalışanın işten ayrılma niyetinin eyleme dönüşmesi işletme/örgüt işten ayrılan çalışanın yerine işe yeniden alım yapması, işe alınan yeni çalışanın oryantasyonu, eğitimi vb. maliyetlere katlanmak durumunda kalır (Erdem vd., 2019, s. 713).

İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkileri Açıklayan Araştırmalar

İş yükü, işletmede yapılması gereken iş miktarının fazla olması ve kişinin üzerinde zaman baskısı oluşması şeklinde tanımlanmaktadır (Kahraman & Çelik, 2018, s. 96). İş yükü arttıkça işletme çalışanları kendilerini daha tükenmiş hissediyor olup yapmış oldukları işe karşı daha negatif tutumlar benimsemektedirler (Kanbur, 2018, s. 129). Çalışanların yaptıkları işe karşı negatif tutumlar sergilemesi sonucu işten ayrılma niyeti süreci başlamaktadır. İlgili

alanyazın incelendiğinde iş yükü ve işten ayrılma niyeti ile aralarındaki ilişkiyi ele alan bir takım çalışmaya rastlanmaktadır.

Onay & Kılıcı (2011), iş stresinin, tükenmişlik duygusunun, işten ayrılma niyetinin birbiri ile olan ilişkilerini incelemek amacı ile İzmir Alsancak'ta yer alan dört ve beş yıldızlı otellerin garson ve mutfak şefleri üzerinde bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcılar iş yükünün ağır olması ve işyerinin fiziksel özelliklerinden kaynaklanan stres kaynakları sebebiyle işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olabileceğini belirtmiştir. Çelik & Çıra (2013), örgütsel vatandaşlık davranışının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolünü araştırmıştır. Beş yıldızlı oteller ve tatil köyü çalışanları üzerinde test edilen araştırma sonucuna göre; aşırı iş yükünün iş performansını negatif yönde, işten ayrılma niyetini ise pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Qureshi vd. (2013), Pakistan tekstil endüstrisi çalışanları ile iş yükü, iş stresi, işyeri ortamı ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin iş stres etkenleri ve iş yükü ile pozitif yönde ilişkili olduğu araştırmada elde edilen sonuçlardır. Benzer bir araştırma da Muhammad vd., (2021) tarafından yükseköğretim kurumlarında yapılmıştır. İş yükü ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek amacı ile gerçekleştirilen araştırmada iş yükünün ve iş stresinin çalışanların işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Faiz (2019), tükenmişlik sendromunun ve aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini farklı sektörlerde faaliyetlerini sürdüren 300 satış personeli üzerinde tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre aşırı iş yükünün ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Atilla vd., (2019), çağrı merkezleri çalışanlarının işte var olmama, iş tatminsizliği ve son olarak iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisini inceledikleri araştırmalarında, işte var olmama, iş yükü ve iş tatminsizliğinin söz konusu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Ratnasari & Lestari (2020), iş yükü ve iş güvenliğinin işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek amacı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan veya dolaylı olarak dikkate değer bir ilişki ve etki vardır. Dolayısıyla kar amaçlı kurulan ticari işletmelerin yeni çalışan alımı ve eğitimi maliyetlerine katlanmamak için gerekli önlemleri alarak çalışanların işten ayrılma niyetine girmelerini engellemeleri işletmeye fayda sağlayacaktır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada İstanbul'daki alakart restoranlarda çalışan mutfak personelinin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bu amacı ve literatür taraması doğrultusunda araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

Hipotez 1: İş yükü işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyetlerini sürdüren alakart restoranlarının mutfak çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada İstanbul ilinin seçilmesinin sebebi alakart yiyecek içecek işletme sayısının dolayısıyla çalışanların iş alternatiflerinin çok olmasıdır. İş alternatiflerinin çok olmadığı bir evrende çalışanların iş yükünün ağır olması iş alternatiflerinin az olması sebebiyle işten ayrılma niyetine dönüşmeyebilir. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde ise evrenin sayısı tam olarak tespit edilemediği için örneklem formülleri yerine hazır tablolar

kullanılmıştır. Hazır tabloda evrenin 10.000.000 olması halinde örneklem sayısının 384 olabileceği hesaplanmıştır (Coşkun vd., 2015, s. 137). Buradan hareketle bu araştırmanın örneklemini 384 olarak belirlenmiş olup, örnekleme alınacak kişiler kolayda örnekleme yolu ile seçilmiş ve toplam 401 kişiye ulaşılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada hedeflenen verilerin toplanmasında anket veri toplama aracından faydalanılmıştır. Anket formu toplam üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümde araştırma katılımcılarının demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik birtakım sorular sorulmuştur. Anket formunun ikinci bölümünde araştırmanın değişkeni olan tek boyutlu ve sekiz ifadeli iş yükü ölçeği, üçüncü bölümünde ise araştırmanın diğer değişkeni olan tek boyutlu ve dört ifadeli işten ayrılma niyeti ölçeği yer almaktadır. Araştırmanın iş yükü ve işten ayrılma niyeti ölçeğinde “1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kısmen katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum” şeklinde 5’li likert dereceleme seçenekleri kullanılmıştır. Araştırma verileri 2023 yılı Aralık ayı içerisinde toplanmıştır.

İş yükünü ölçmek için, Cousins vd. (2004) tarafından geliştirilen ölçek, işten ayrılma niyetini ölçmek için ise, Weng & McElroy (2012) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. İki ölçek de araştırmacı ve yabancı dil konusunda uzman bir akademisyen tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Türkçe çevirisi yapılan ölçek ifadeleri tekrar İngilizceye çevrilmiş ve orijinal hali ile arasında bir farklılık bulunmadığından emin olunmuştur. Ayrıca herhangi bir anlam belirsizliği olmaması için sektör deneyimi olan akademisyenlerde çevirilerin uygunluğu denetlenmiştir.

Bu araştırmanın veri toplama sürecine Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 28.11.2023 tarihli ve 2023/11 sayılı etik kurul onayı alınarak başlanmıştır.

Veri Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında ulaşılan veriler istatistiki program aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucu ulaşılabilen ilk bulgular araştırma katılımcılarının demografik özelliklerinin frekans analizi olmuştur. Araştırmada kullanılan her bir ölçeğin yapı geçerliliği test edebilmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada gruplar arasında bir farklılık olup olmadığı test etmek için Anova analizi yapılmıştır. Ayrıca bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin incelenmesi için regresyon analizi uygulanmıştır.

Bulgular

Araştırma katılımcılarının demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik olarak yaş, cinsiyet, mesleki eğitim, deneyim süresi gibi sorular sorulmuştur. Katılımcılarının sosyo-demografik özellikleri tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Yaş	Frekans (N)	Yüzde (%)	Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
18-25	201	50,1	Erkek	236	58,9
26-33	100	24,9	Kadın	165	41,1
34-41	78	19,5	Toplam	Toplam	401
42 ve üzeri	22	5,5	Ünvan	Frekans (N)	Yüzde (%)
Toplam	401	100	Komi	119	29,7
Aşçılık Eğitimi	Frekans (N)	Yüzde (%)	Demi Chef	90	22,4
Lise Düzeyi	58	14,5	Chef de Partie	97	24,2
Aşçılık (Önlisans)	102	25,4	Sous Chef	46	11,5
GMS (Lisans)	136	33,9	Executive Chef	49	12,2
Özel Eğitim Kur.	43	10,7	Toplam	Toplam	401
Alaylı	62	15,5	Kurumdaki Deneyim	Frekans (N)	Yüzde (%)
Toplam	401	100	1 yıldan az	173	43,1
Toplam Deneyim	Frekans (N)	Yüzde (%)	1-3 yıl	163	40,6
1 yıldan az	66	16,5	4-6 yıl	40	10,0
1-5 yıl	159	39,7	7-9 yıl	13	3,2
6-10 yıl	75	18,7	10 yıl ve üstü	12	3,0
11-15 yıl	55	13,7	Toplam	Toplam	401
16 yıl ve üstü	46	11,5	Gelir Düzeyi	Frekans (N)	Yüzde (%)
Toplam	401	100	Asgari-20 BİN TL	212	52,9
Gelir Düzeyi	Frekans (N)	Yüzde (%)	20.001-30 BİN TL	84	20,9
Asgari-20 BİN TL	212	52,9	30.001-40 BİN TL	64	16,0
20.001-30 BİN TL	84	20,9	40.001-50 BİN TL	14	3,5
30.001-40 BİN TL	64	16,0	50.001 TL ve üzeri	27	6,7
40.001-50 BİN TL	14	3,5	Toplam	401	100
50.001 TL ve üzeri	27	6,7			

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırma katılımcılarının yarısı (%50,1) 18-25 yaş grubunda, %24,9’u 26-33 yaş grubunda, %25’i ise 34 yaş ve üzerindedir. Araştırma katılımcılarının %58,9’u erkek, %41,1’i ise kadın olup, %15,5’i alaylı geri kalanı ise farklı düzeylerde ve farklı kurumlarda aşçılık eğitimi almıştır. Katılımcıların %29,7’si komi, %22,4’u demi chef, 24,2’si chef de partie olup geri kalanı sous chef ve executive chef pozisyonunda çalışmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlasının toplam deneyimi 5 yıl ve altında olup %43,1’i şuan bulunduğu kurumda 1 yıldan az bir süredir çalışmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası (%52,9) asgari ücret ve 20.000 TL arasında gelir düzeyine sahipken, %20,9’u 20.001-30.000 TL arasında, %16’sı 30.001-40.000 TL arasında ve geri kalanı ise 40.001 TL ve üzerinde gelir düzeyine sahiptir.

Araştırma Ölçeklerine Ait Faktör Analizleri

Elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğuna bakmak için Barlett Küresellik testine bakılmıştır. Örneklem büyüklüğünün faktör analizine yeterli olduğu anlaşılmıştır ($p < 0,001$).

Faktör analizine geçmeden önce yapılan iç tutarlılık testinde (Alpha katsayısı) ölçek genel güvenilirliği bozan bir ifade (işyükü1) analizlerden çıkarılmıştır (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 333). Dolayısıyla iş yükü ölçeği yedi ifade, işten ayrılma niyeti ölçeği ise güvenilirliği bozan ifade olmamasından dolayı dört ifade ile faktör analizine tabi tutulmuştur.

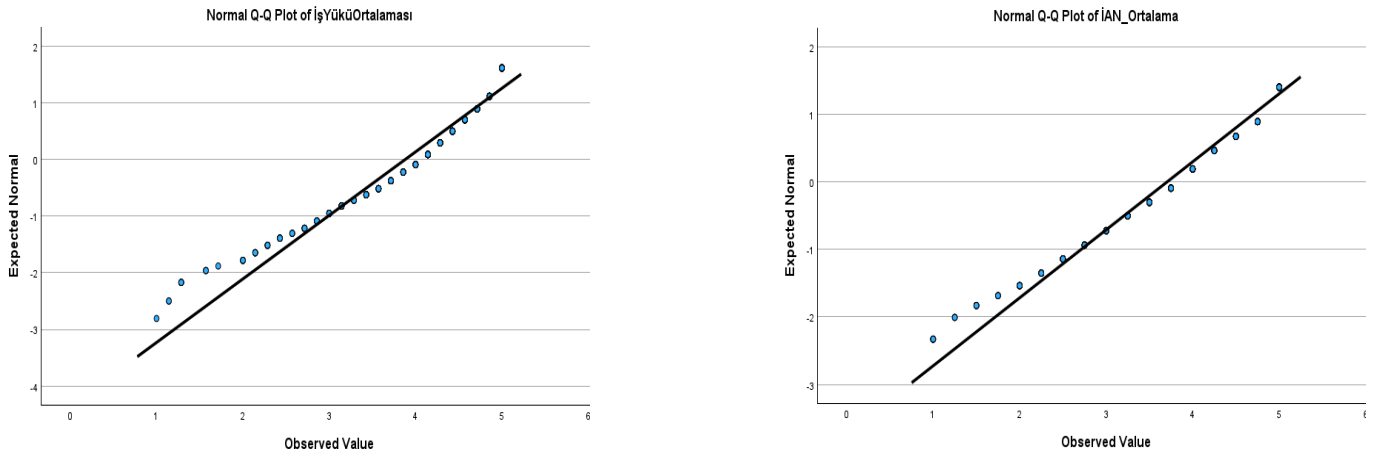
Tablo 2. İş Yükü Ölçeği ve İşten Ayrılma Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

İş Yükü Ölçeği İfadeleri	Faktör Yükleri
İşte çok hızlı (tempolu) çalışmak gerekiyor.	,793
Mola sürelerim yeterli değil.	,778
Bu meslekte yoğun çalışmam gerekiyor.	,773
Yapacak çok işim olduğundan bazı görevleri ihmal etmek zorunda kalıyorum.	,732
Bir işi bitirebilmem için yeterli zaman verilmiyor.	,698
Yapacağım iş için tanınan sınırlı zaman üzerimde baskı oluşturuyor.	,693
İş yerindeki farklı gruplar benden bitirilmesi zor işler talep ediyor.	,687
Güvenilirlik (α)	,852
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İfadeleri	Faktör Yükleri
Çevremdeki insanlara başka iş fırsatları hakkında sorular sorup bilgi almaya çalışırım.	,833
Yeni bir iş aramayı planlıyorum.	,818
Şuan çalıştığım yerde daha uzun süre kalmayı planlamıyorum.	,798
Bu işletmeden ayrılmayı düşünüyorum.	,653
Güvenilirlik (α)	780

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alpha değerlerine bakılarak belirlenmiştir. Buna göre iş yükü ölçeğinin Alpha katsayısı ,852; işten ayrılma niyetinin Alpha katsayısı ,780 olarak belirlenmiştir

Ölçek yapı geçerliliğine ilişkin olarak Açıklayıcı Faktör Analizine başvurulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre iş yükü ölçeği 7 ifadeden işten ayrılma niyeti ölçeği 4 ifadeden oluşmaktadır. Tablo 2'den de anlaşılacağı üzere iş yükü ve işten ayrılma niyeti ifadelerinin faktör yükleri kabul edilebilir sınırnın üstündedir.

Regresyon analizi yapılabilmesi için gerekli olan varsayımların sağlanıp sağlanmadığında bakmak için doğrusallık ve otokorelasyon varsayımları incelenmiştir.

**Şekil 1.** Doğrusallık Varsayımları

Elde edilen sonuçlara göre bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında otokorelasyon problemi olup olmadığına bakmak için Durbin-Watson katsayısına bakılmıştır (1,893). Bu değer otokorelasyon problemi olmadığına işaret etmektedir. Ayrıca şekil 1'de doğrusallık analizi yapılmış olup, değişkenler arasında doğrusallık ilişkisi olduğu belirlenmiştir.

Regresyon analizi için gerekli ön şart olan normallik dağılımı (Coşkun vd., 2015, s. 164-165) varsayımı incelenmiş olup verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -916 ve 437 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Tablo 3. İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyetinin Yaş Gruplarına Göre Anova Testi

Değişken	Yaş	N	X	SS	t / F	p
İŞ YÜKÜ	18-25	201	3,830	,902	1,477	,220
	26-33	100	3,895	,899		
	34-41	78	4,051	,862		
	42 ve üzeri	22	3,701	,827		
Toplam		401	3,882	,891		
Değişken	Yaş	N	X	SS	t / F	p
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	18-25	201	3,645	1,000	1,631	,182
	26-33	100	3,880	,954		
	34-41	78	3,698	,936		
	42 ve üzeri	22	3,488	1,233		
Toplam		401	3,705	,993		

Tablo 3'te iş yükü ve işten ayrılma niyetlerinin yaş gruplarına göre farklılığını incelemek amacıyla yapılan Anova testinde iş yükünün ve işten ayrılma niyetinin yaş gruplarına göre bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0.05$).

Tablo 4. İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyetinin Aşçılık Eğitim Kurumu Gruplarına Göre Anova Testi

Değişken	Aşçılık Eğitimi	N	X	SS	t / F	p
İŞ YÜKÜ	Lise Düzeyi	58	3,68	,959	5,004	,001
	Aşçılık (Ön lisans)	102	3,70	1,03		
	GMS (Lisans)	136	4,01	,779		
	Özel Eğitim Kurumu	43	4,28	,709		
	Alaylı	62	3,78	,807		
Toplam		401	3,88	,891		
Değişken	Aşçılık Eğitimi	N	X	SS	t / F	p
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	Lise Düzeyi	58	3,37	1,02	3,709	,006
	Aşçılık (Ön lisans)	102	3,62	1,09		
	GMS (Lisans)	136	3,84	,880		
	Özel Eğitim Kurumu	43	4,01	,824		
	Alaylı	62	3,63	1,03		
Toplam		401	3,70	,993		

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların iş yükü ve işten ayrılma niyetlerinin aşçılık eğitimi alınan kurum ve düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0.05$). Söz konusu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığına bakmak için Post-Hoc testlerin Tukey testine bakılmıştır. Buna göre özel eğitim kurumlarından aşçılık eğitimi alan çalışanların iş yükü algısının/ortalamasının herhangi bir aşçılık eğitimi almayan, lise düzeyinde aşçılık eğitimi alan ve ön lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan katılımcı gruplardan yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte lise düzeyinde aşçılık eğitimi alan katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamaları lisans düzeyinde aşçılık eğitimi alan katılımcı grup ile özel eğitim kurumlarından aşçılık eğitimi alan katılımcı gruplarına göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 5. İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyetinin Unvan Gruplarına Göre Anova Testi

Değişken	Unvan	N	X	SS	t / F	p
İŞ YÜKÜ	Komi	119	3,97	,819	3,125	,015
	Demi Chef	90	3,71	,917		
	Chef de Partie	97	4,01	,838		
	Sous Chef	46	3,99	,895		
	Executive Chef	49	3,60	1,02		
Toplam		401	3,88	,891		

Tablo 5. İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyetinin Unvan Gruplarına Göre Anova Testi

Değişken	Ünvan	N	X	SS	t / F	p
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	Komi	119	3,6723	,975	1,792	,130
	Demi Chef	90	3,7778	1,02		
	Chef de Partie	97	3,8557	,974		
	Sous Chef	46	3,6413	,936		
	Executive Chef	49	3,4184	1,02		
Toplam		401	3,70	,993		

Tablo 5'te iş yükü ve işten ayrılma niyetlerinin unvan gruplarına göre herhangi farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yapılan Anova testinde iş yükü ve işten ayrılma niyeti unvan gruplarına göre bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 6. İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyetinin Toplam Deneyime Göre Anova Testi

Değişken	Toplam Deneyim	N	X	SS	t / F	p
İŞ YÜKÜ	1 yıldan az	66	3,96	,794	,482	,749
	1-5 yıl	159	3,86	,919		
	6-10 yıl	75	3,89	,845		
	11-15 yıl	55	3,91	,867		
	16 yıl ve üstü	46	3,73	1,03		
Toplam		401	3,88	,891		
Değişken	Toplam Deneyim	N	X	SS	t / F	p
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	1 yıldan az	66	3,60	,978	4,08	,003
	1-5 yıl	159	3,72	1,00		
	6-10 yıl	75	4,01	,852		
	11-15 yıl	55	3,71	,988		
	16 yıl ve üstü	46	3,29	1,06		
Toplam		401	3,70	,993		

Tablo 6'da görüldüğü üzere katılımcıların iş yükü toplam deneyime göre bir farklılık göstermemekte ($p>0.05$), fakat işten ayrılma niyetleri toplam deneyime göre farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Bu farklılığa göre toplam deneyimi 6-10 yıl arasında olan katılımcıların işten ayrılma niyetleri ortalaması toplam deneyimi 16 yıl ve üzerinde olan araştırma katılımcılarının gruba göre daha yüksektir.

Tablo 7. İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyetinin Kurumdaki Deneyim süresine Göre Anova Testi

Değişken	Kurumdaki Deneyim	N	X	SS	t / F	p
İŞ YÜKÜ	1 yıldan az	173	3,82	,967	,814	,500
	1-3 yıl	163	3,90	863		
	4-6 yıl	40	4,08	,713		
	7-9 yıl	13	3,92	,669		
	10 yıl ve üstü	12	3,70	,887		
Toplam		401	3,88	,891		
Değişken	Kurumdaki Deneyim	N	X	SS	t / F	p
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	1 yıldan az	173	3,58	1,04	3,00	,018
	1-3 yıl	163	3,90	,913		
	4-6 yıl	40	3,60	,891		
	7-9 yıl	13	3,51	1,17		
	10 yıl ve üstü	12	3,29	1,10		
Toplam		401	3,70	,993		

Tablo 7'de görüldüğü üzere katılımcıların iş yükü kurumdaki deneyim süresine göre herhangi bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Fakat işten ayrılma niyetleri kurumdaki deneyim süresine göre bir farklılık göstermekte olup ($p<0.05$) buna göre kurumdaki deneyimi 1-3 yıl arasında olan katılımcıların işten ayrılma niyetleri ortalaması deneyimi 1 yıldan az olan katılımcı gruba göre daha yüksektir.

Tablo 8. İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyetinin Gelir Düzeyine Göre Anova Testi

Değişken	Gelir Düzeyi	N	X	SS	t / F	p
İŞ YÜKÜ	Asgari-20 BİN TL	212	3,785	,937	2,316	,057
	20.001-30 BİN TL	84	3,90	,843		
	30.001-40 BİN TL	64	4,12	,805		
	40.001-50 BİN TL	14	4,21	,714		
	50.001 TL ve üzeri	27	3,83	,852		
Toplam		401	3,88	,891		
Değişken	Gelir Düzeyi	N	X	SS	t / F	p
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	Asgari-20 BİN TL	212	3,66	1,01	2,725	,029
	20.001-30 BİN TL	84	3,81	1,00		
	30.001-40 BİN TL	64	3,79	,948		
	40.001-50 BİN TL	14	4,16	,829		
	50.001 TL ve üzeri	27	3,24	,824		
Toplam		401	3,70	,993		

Tablo 8’de iş yükü ve işten ayrılma niyetinin gelir düzeyine göre Anova test sonuçları yer almaktadır. Buna göre iş yükü katılımcıların gelir düzeyine göre herhangi bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). İşten ayrılma niyetinin gelir düzeyine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Buna göre 40.001-50.000 TL arasında gelire sahip katılımcıların işten ayrılma niyetleri ortalaması 50.000 TL ve üzerinde gelire sahip katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 9. Değişkenlere Yönelik Uygulanan Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	1,059	,179	-	5,914	,000
İş Yükü	,758	,048	,617	15,663	,000
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma		R= ,617	R²=,38	F= 245,321	p=0,000

Tablo 9 değerlendirildiğinde iş yükü ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($R=,617$; $p<0,001$). Başka bir ifade ile çalışanların iş yükü arttıkça işten ayrılma niyetleri de artmaktadır. Diğer yandan, araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş yükü bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetinin (varyansın) yüzde 38’ini açıklamaktadır ($R^2=,38$; $F=245,321$; $p<0,001$). Başka bir anlatımla, iş yükü işten ayrılma niyetini %38 oranında artırmaktadır. Yani iş yükü çalışanın işten ayrılma niyetini pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı olarak etkilemektedir. Dolayısıyla araştırmanın hipotezi olan “iş yükü işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezi desteklenmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada hizmet sektörünün önemli bir parçası olan ve hızlı gelişim gösteren yiyecek içecek işletmeleri mutfak çalışanlarının iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırma İstanbul’da faaliyet gösteren alakart restoran mutfak çalışanları ile yürütülmüştür.

Araştırma katılımcılarının yanıtları değerlendirildiğinde iş yükü ve işten ayrılma niyetinin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Araştırmada özel eğitim kurumunda açılış eğitimi alan katılımcıların iş yükü ortalamalarının alaylılardan, lise ve ön lisans düzeyinde açılış eğitimi almış katılımcı gruplardan yüksek olduğu çalışmanın sonuçlarındandır. Bununla birlikte lise düzeyinde açılış eğitimi alan katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamaları lisans düzeyinde açılış eğitimi alan katılımcı grup ile özel eğitim kurumlarından açılış eğitimi alan katılımcı gruplarına göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Duman vd. (2006) ise ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin sektördeki çalışma koşulları algılarını ve çalışma isteklerini belirlemeyi

hedefledikleri araştırmalarında; üniversite ve lise öğrencilerinin meslek yüksekokulu öğrencilerine göre sektörde daha fazla kariyer yapma tutumu içerisinde olduğunu belirlemiştir.

Araştırmada iş yükünün ile işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişken olan iş yükünün bağımlı değişken durumunda olan işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Başka bir anlatımla, iş yükü işten ayrılma niyetini %38 oranında artırmaktadır. Yani iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuç ele alındığında iş yükü artan aşçılar işten ayrılmayı düşündükleri yorumu yapılabilir. Aynı zamanda bu yorum işten ayrılma niyetine verilen cevapların ortalamasının yüksek olması ile de ilişkilendirilebilir. Ayrıca bu araştırmada demografik sorularla ulaşılan katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (83,7) mevcut kurumda en çok 3 yıldır çalışıyor olması sonucu ile de ilişkilendirilebilir. Araştırmanın iş yükü işten ayrılma niyetini etkiler sonucu, Qureshi vd., (2013); Xiaoming vd., (2014); Atilla vd., (2019); Eroğlu (2020); Junaidi vd. (2020) gibi çalışmalarını destekler niteliktedir. Qureshi vd. (2013), Pakistan'da tekstil endüstrisi çalışanları ile yapmış oldukları araştırmada iş yükünün artmasıyla birlikte işten ayrılma niyetlerinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır. Xiaoming vd. (2014), sağlık personeli ile gerçekleştirdikleri araştırmada iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde bariz etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Atilla vd. (2019), çağrı merkezinde çalışan personelin işte var olamama, iş tatminsizliği ve son olarak iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmada iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eroğlu (2020), ulusal düzeyde güvenlikten sorumlu kamu örgütünde sözleşmeli çalışanlar ile yapmış olduğu araştırmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Junaidi vd. (2020), fazla mesai, iş yükünün ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek amacı ile yapmış olduğu araştırmada iş yükünün işten ayrılma niyetini önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Atik (2015), yüksek lisans tezinde fiziksel faktörler bakımından yiyecek içecek ve kat hizmetleri departmanı çalışanlarının ön büro departmanından daha fazla iş yükü algıladıklarını belirlemiştir.

Değerli insan kaynağına sahip olmanın yanında aynı zamanda bu insan kaynağının işletmede kalmasını sağlamak da işletmeye oldukça önemli ölçüde rekabet avantajı/üstünlüğü sağlamaktadır (Çuhadar & Gencer, 2016, s. 1343). Üretimle tüketimin aynı zamanda gerçekleştiği, emeğin yoğun olduğu ve personel devir hızının oldukça yüksek olduğu yiyecek içecek işletmelerinde çalışan personelin işten ayrılma niyetleri, çalıştıkları işletmenin başarısı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Cinnioğlu vd., 2019, s. 398). Araştırmanın bulguları, çalışanların iş yükünün işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Alakart restoran işletmelerinde yer alan mutfak çalışanlarının işletmeye bağlı, işi benimseyerek, verimli, üretken ve motivasyonu yüksek bir şekilde çalışmaya devam etmesi için iş yükünün daha demokratik bir biçimde düzenlenmesi yerinde bir adım olacaktır. İşletmelerde çalışanlara üstesinden gelemeyeceği görevlerin verilmemesi politika haline getirilmeli, çalışanlara dengeli ve adil iş paylaşımı yapılmalıdır. Alakart restoran mutfak çalışanlarının kendilerini rahat hissetmesi için ağır bir iş yükü oluşturulmaması ayrıca çalışanlara yetenek ve kapasitesine göre adil iş dağılımı noktasında bireysel beklentilerinin dikkate alınması da önem arz etmektedir. Çalışanlarının motivasyonu yüksek bir şekilde çalışmaya devam etmesi için olabildiğince uygun esnek çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın etik ilkelere uygunluğunu sağlamak için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi

Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 28.11.2023 tarihli ve 2023/11 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, K. M. & Azam, N. R. A. N. (2021). Interpersonal relationship, workload pressure, work environment and job stress level among culinary internship students. *Journal of Tourism, Hospitality and Culinary Arts*, 13(1), 123-133.
- Akçakanat, T. & Uzunbacak, H.H. (2019). Aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3(3), 215-230.
- Araslar, A. (2021). *İş Yükü İle İş-Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Atik, E. (2015). *Otel İşletmelerinde İş Yükü Algısı ve İş Yükünün İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanımı* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Atilla, G., Yıldırım, G. & Baysal, H. (2019). İşte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisi: Isparta ili çağrı merkezi çalışanları örneği. *International review of economics and management*, 7(2), 33-58.
- Brüggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377-2389. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2015-0063>
- Chen H. T., & Wang, C.H. (2019) Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(5), 2034-2053. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2018-0164>
- Cinnioğlu, H. (2018). *Etkileşimci Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Hizmetkâr Liderlik, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Cinnioğlu, H., Atay, L. & Diker, O. (2019). Yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarının yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışı ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 397-414.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. (8. Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J. & McCaig, R. H. (2004). Management standards work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113-136.
- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik yaşam doyumu ve iş yükü ilişkisi: Denizli’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1139-1152.

- Çelik, M. & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çuhadar, M. & Gencer, Z. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algıları: Side ve Belek örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1323-1346.
- Dalgıç, A. & Türkoğlu, N. (2018). Otel çalışanlarının iş becerikliliği ve polikronisite eğilimlerinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi. *2nd International Symposium on Innovative Approaches in Scientific Studies* (Vol. 30).
- Demir, M. & Olcay, A. (2020). Yiyecek-içecek işletmelerinde çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisi. *Journal of International Social Research*, 13(73), 988-1002.
- Duman, T., Tepeci, M. & Kamil, U. (2006). Mersin'de yükseköğretim ve orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerinin karşılaştırmalı analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Erdem, A., Unur, K., Şeker, F. & Kınıklı, M. A. (2019). Restoran çalışanlarının iş yaşam denge düzeylerine göre iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerinin karşılaştırılması. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 709-724.
- Eroğlu, A. (2020). İş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş tatmini ve kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 213-227.
- Faiz, E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Satış personelleri üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.
- Fong, Y. L. & Mahfar, M. (2013) Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in selangor. *Jurnal Teknologi*, 64(1), 33-39.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem Analiz*. (Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W. & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873-3878.
- Kahraman, Ü. & Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 95-105.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.
- Kara, E. (2018). İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemeye yönelik turizm sektöründe bir araştırma: Edremit Körfezi örneği. *İdealkent-Kent Araştırmaları Dergisi*, 24(9), 733-750.
- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Muhammad, N., Ihsan, A. & Hayat, K. (2021). Effect of workload and job stress on employee turnover intention: A case study of higher education sector of Khyber Pakhtunkhwa. *Journal of Business & Tourism*, 7(1), 51-64.

- Omolayo, B. O. & Omole, O. C. (2013). Influence of mental workload on job performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238-246.
- Onay, M. & Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Öztürk, M. A. & Erdem, M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958.
- Pekerşen, Y. (2020). Bireysel Performansın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 7(1), 56-76.
- Pekerşen, Y., Alagöz, G. & Karakaş, E. N. (2022). Otel işletmelerinde örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism And Gastronomy Studies*, 10(1), 400-419.
- Pradana, A. & Salehudin, I. (2015). Work overload and turnover intention of junior auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108-124.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K. & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: what we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313>
- Ratnasari, S. L. & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload, job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299-313.
- Sherf, E. N., Venkataramani, V. & Gajendran, R. S. (2019). Too busy to be fair? The effect of workload and rewards on managers' justice rule adherence. *Academy of Management Journal*, 62(2), 469-502.
- Spector, P. E. & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4) 356-367. <https://doi.org/10.1037/t07343-000>
- Taş, A. (2018). *İş Yükü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkide İşe Tutkunluk ve Algılanan Örgütsel Desteğin Etkisi: Alışveriş Merkezi Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on metaanalytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265.
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L. & Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 229-237.
- Yenihan, B., Mert, Ö., & Çiftıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.

The Impact of the Workload of Chefs on Their Intention to Leave the Job: A Research on Ala Carte Restaurants in Istanbul

Özkan DEMİR

Kütahya Dumlupınar University, Tavşanlı Faculty of Applied Sciences, Kütahya/Türkiye

Extended Summary

The pre-condition for a person to be successful in his/her job depends upon the harmony between his/her capabilities and the job expectations from him/her. While expecting a person to perform any job, it is also required to compare the characteristics of the relevant person with the characteristics required by the job (Atilla, Yıldırım & Baysal, 2019, p. 39). Workload, which refers to the intensity of works at the workplace (Abdullah & Azam, 2021, p. 126), is defined as the amount of work that is required/expected to be performed with a particular quality within a particular period of time (Kulaklıkaya, 2013, p. 17; Çelik, 2016, p. 1142; Öztürk & Erdem, 2020, p. 928). Due to intense competition and ever-changing working conditions, employees are requested to perform their duties completely and without any errors in short periods of time. In such cases, the amount of work to be completed fully and the degree of difficulty play an important role in the perception of workload (Taş, 2018, p. 19). To achieve success in an intensely-competitive environment, enterprises must provide a healthy, happy and successful working environment for their employees. Enterprises that fail to provide such working environment have to suffer the consequences of employees leaving their jobs (Yenihan, Öner & Çiftiyıldız, 2014, p. 40). The intention to leave the job, which is the strongest indication of leaving the job (Tett & Meyer, 1993, p. 259; Pekerşen, 2020, p. 59), is the last phase for the employee before leaving the organization, and it is a period of time that the employee finds job alternatives and dismisses his/her current job (Dalgıç & Türkoğlu, 2018, p. 789). Intention to leave the job may also be defined as a mental decision between the employee's attitude towards the job and his/her decision to stay or leave the job. This mental decision is accepted as a precursor for the intention of employees to leave the job (Pradana & Salehuddin, 2015: 110). The employees, who intend to leave their jobs, may tend to neglect their current jobs because they will spend their energy in thinking about and finding a new job (Akçakanat & Uzunbacak, 2019, p. 2016). As the workload increases, the employees in the enterprises feel more exhausted and adopt more negative attitudes towards their jobs (Kanbur, 2018, p. 129). This research aims to determine the impact of the workload of kitchen staff working in à la carte restaurants in Istanbul on their intention to leave the job. For this purpose, the population of the research consists of the kitchen staff working in à la carte restaurants in Istanbul. The reason for selecting Istanbul for the research is that there are many à la carte food and beverage enterprises and thus many job alternatives for employees. In the sample selection of the research, ready-made tables were used instead of sampling formulas, because the number of the population could not be determined precisely. In the relevant tables, it was calculated that if the population is 10.000.000, the number of samples could be 384 (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu, & Yıldırım, 2015, p. 137). Therefore, the sample of this research was determined as 384, and the individuals to be sampled were selected by using the convenience sampling method, and a total of 401 people were interviewed. Survey method was used to collect the targeted data in the research. Survey form consists of total three sections. In the first section, certain questions were asked to know about the demographic characteristics of the participants. In the second section of the survey form, there is one-dimensional and eight-statement workload scale, which is the variable of the research, and the third section contains one-dimensional and four-statement scale regarding the intention to leave the job,

which is the other variable of the research. In the workload and intention to leave the job scales of the research, 5-point Likert rating options were used in the form of "1-I completely disagree, 2-I disagree, 3-I partly agree, 4-I agree, 5-I completely agree". Research data was collected in December 2023. The data obtained within the scope of the research were analyzed through a statistical program. The first findings that could be obtained as a result of the analysis were obtained by using the frequency analysis of the demographic characteristics of the research participants. Factor analysis was applied to test the construct validity of each scale that was used in the research. In the research, ANOVA analysis was conducted to test whether there is a difference between the groups. Besides, regression analysis was applied to review the impact of the independent variable on the dependent variable. Half of the research participants (50.1%) are in the age group of 18 to 25, 24.9% of the participants are in the age group of 26 to 33, and 25% of the participants are 34 years old and above. 58.9% of the participants are men, while 41.1% of the participants are women. 15.5% of the participants are self-educated, while the rest of them received culinary education at different levels and in different institutions. 29.7% of the participants are employed as busboys, 22.4% as demi chefs, 24.2 as chefs de partie, and the rest as sous chefs and executive chefs. More than half of the participants have a total experience of 5 years or less, and 43.1% of the participants have been working in their current organizations for less than 1 year. While more than half of the participants (52.9%) have an income level between minimum wage and 20.000 TRY, 20.9% of the participants have an income level between 20.001 and 30.000 TRY, 16% of them have an income level between 30.001 and 40.000 TRY, and the rest have an income level of 40.001 TRY and above. When the responses of the research participants are assessed, it is concluded that their workloads and intentions to leave the job are not different according to age groups. The results of the research demonstrate that the average workloads of the participants who received culinary education at a private educational institution is higher than self-educated participants, and the participant groups who received culinary education at high school institutions and two-year colleges. However, it was determined that the average rate of the participants, who received culinary education at high school level, in terms of their intentions to leave the job is lower than the group of participants who received culinary education at undergraduate level and the group of participants who received culinary education at private educational institutions. In the research, regression analysis was conducted to measure the impact of workload on intention to leave the job. It was determined that workload, which is the independent variable, is effective on intention to leave the job, which is the dependent variable. In other words, as the workload increases, intention to leave the job increases as well. On the other hand, workload, which is the independent variable, explains 38 percent of intention to leave the job (variance), which is the dependent variable ($R^2=,38$; $F=245,321$; $p<0,001$). In other terms, workload increases intention to leave the job by 38%. So, workload affects intention to leave the job positively and significantly from a statistical point of view. Therefore, the hypothesis of the research "workload affects intention to leave the job positively and significantly" was supported. Food and beverage enterprises, which are accepted as service sectors, implement a labor-intensive working system. The impact of the personnel for their enterprises to achieve their goals is quite high. Considering this fact and the results of the research, it would be an appropriate step for the stakeholders and managers in food and beverage enterprises to ensure that the workload of their employees, who have a significant impact in terms of achieving the goals of enterprises, is regulated in a more democratic way. A policy should be implemented in enterprises not to assign impossible tasks to their employees, and the tasks should be assigned in a balanced and fair way among employees. This research was conducted with the kitchen staff working in à la carte

restaurants in Istanbul. Future researches regarding this topic could be conducted in other cities, where the number of restaurants is higher, or by sampling different types of restaurants operating in the coastal regions.

Ek 1. Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 01.12.2023-442



KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu

TOPLANTI TUTANAĞI

Toplantı No : 2023/11
Toplantı Tarihi : 28.11.2023
Toplantı Saati : 11:00
Toplantı Yeri : Spor Bilimleri Fakültesi Toplantı Salonu

GÜNDEM

9: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Tavşanlı Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dekanlığı'nın 15.11.2023 tarihli ve 243294 sayılı yazısı gereğince; Öğr.Gör.Dr.Özkan DEMİR'in "**Aşçıların İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İstanbul'daki Alakart Restoran İşletmelerinde Bir Araştırma**" başlıklı akademik çalışmasında kullanılmak üzere, uygulama, görüşme ve anket yapma talebinin etik açıdan uygunluğu üzerine görüşme

KARAR

9: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Tavşanlı Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dekanlığı'nın 15.11.2023 tarihli ve 243294 sayılı yazısı gereğince; Öğr.Gör.Dr.Özkan DEMİR'in "**Aşçıların İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İstanbul'daki Alakart Restoran İşletmelerinde Bir Araştırma**" başlıklı akademik çalışmasında kullanılmak üzere, uygulama, görüşme ve anket yapma talebinin etik açıdan uygunluğu üzerine görüşüldü.

Yapılan görüşmeler ve değerlendirmeler sonucunda, çalışma kapsamında yapılacak olan uygulama, anket-görüşme sorularının ve ölçeklerin, gerekli izinlerin alınması kaydıyla, fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvurucaya ait olmak üzere etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Çetin Özdilek
Başkan

Prof. Dr. Metin DEMİR
Üye

Prof. Dr. Fulya TOPÇUOĞLU
ÜNAL
Üye

Prof. Dr. Emin ZEYTİNOĞLU
Üye

Prof. Dr. Levent MERCİN
Üye

Prof. Dr. Niyazi KURNAZ
Üye

Prof. Dr. Emre SEZİCİ
Üye

Adres:Ev İya Çelebi Yerleşkesi Tavşanlı Yolu 10. Km 43100 KÜTAHYA
Telefon:(0 274) 443 43 43 Faks:2742652014
e-Posta:etikkurul@dpu.edu.tr Web:http://www.dpu.edu.tr
Kep Adresi:dumlupinaruniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için: Hawva Ağartan
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni
Tel No: 1452

