

**T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ANABİLİM DALI
GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI BİLİM DALI**

**YAŞAM DOYUMU VE MESLEKİ CANLILIĞIN
İNOVATİF İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİ: AŞÇILAR
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

NALAN ASLAN YETKİN

DOKTORA TEZİ

**DANIŞMAN:
DOÇ. DR. YELİZ PEKERŞEN**

KONYA-2025



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Nalan ASLAN YETKİN		
	Numarası	21810201030		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Gastronomi ve Mutfak Sanatları/ Gastronomi ve Mutfak Sanatları		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans		
		Doktora		X
Tezin Adı	Yaşam Doyumu ve Mesleki Canlılığın İnovatif İş Davranışına Etkisi: Aşçılar Üzerine Bir Araştırma			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Nalan ASLAN YETKİN



ÖZET

Öğrencinin	Adı Soyadı	Nalan ASLAN YETKİN		
	Numarası	21810201030		
	Ana Bilim/ Bilim Dalı	Gastronomi ve Mutfak Sanatları/ Gastronomi ve Mutfak Sanatları		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans		
		Doktora	X	
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Yeliz PEKERŞEN		
Tezin Adı	Yaşam Doyumu ve Mesleki Canlılığın İnovatif İş Davranışına Etkisi: Aşçılar Üzerine Bir Araştırma			

Günümüzde pek çok alanda yaşanan değişim işletmeleri inovatif iş davranışına yönlendirmektedir. Ülke ekonomisinde önemli pay sahibi olan turizm sektörü bu değişimden önemli ölçüde etkilenmektedir. Yeni koşullara uyum sağlama noktasında turizm sektörü içerisinde yer alan mutfak departmanı önem arz etmekte ve vazgeçilmez bir rekabet anahtarı olarak görülmektedir. Üretim faktörü olarak insan unsurunun önemi mutfak departmanında yoğun olarak hissedilmektedir. İşletmelerin başarı elde edebilmeleri için çalışanların istekli ve arzulu bir biçimde hizmet üretim sürecine katılmaları gerekli görülmektedir.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı; aşçıların sahip oldukları yaşam doyumu ve mesleki canlılığın inovatif iş davranışları üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Çalışma İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 410 aşçı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen verilerin hatasızlık kontrolleri yapılarak geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş ve varsayımların karşılandığı tespit edilmiştir. Verilerin yorumlanması amacıyla tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Çalışma sonucunda aşçıların yaşam doyumu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranış düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. Yaşam doyumu ve inovatif iş davranışı ile alt boyutları (fikir üretme, fikir geliştirme ve fikri gerçekleştirme) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Mesleki canlılık ile alt boyutları (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) ve inovatif iş davranışı ile alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyona bulgulanmıştır. Bununla birlikte yaşam doyumunun inovatif iş davranışının alt boyutlarının anlamı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki canlılığın alt boyutları olan tutku, ustalık ve dinçliğin inovatif iş davranışının alt boyutları olan fikir üretme, fikir geliştirme ve fikri gerçekleştirme boyutlarını anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır. Fakat mesleki canlılığın alt boyutu olan iş tatmini boyutunun fikir üretme fikir geliştirme ve fikri gerçekleştirme boyutları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Bu doğrultuda inovatif iş davranışı ile rekabet etme kapasitesinin artması sebebiyle sektör paydaşlarının aşçıların yaşam doyumu ve mesleki canlılıklarını dikkate alarak çalışmalar yürütmeleri önerilmiştir.

Anahtar kelimeler: Yaşam doyumu, mesleki canlılık, inovatif iş davranışı



ABSTRACT

Author' s	Name and Surname	Nalan ASLAN YETKİN		
	Student Number	21810201030		
	Department	Gastronomy and Culinary Arts/ Gastronomy and Culinary Arts		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)		
		Doctoral Degree (Ph.D.)		X
	Supervisor	Assoc Prof. Dr. Yeliz PEKERŞEN		
Title of the Thesis/ Dissertation	The Effect of Life Satisfaction and Professional Vitality on Innovative Work Behavior: A Study on Chefs			

Nowadays, changes in many fields lead businesses to innovative business behavior. Being an important shareholder in the national economy, the tourism sector is significantly affected by this change. At the point of adapting to new conditions, the kitchen department in the tourism sector is of great importance and is seen as an indispensable competitive key. The importance of the human element as a production factor is felt intensely in the kitchen department. In order for businesses to achieve success, it is necessary for employees to participate in the service production process willingly and enthusiastically.

In this respect, the aim of this study is to determine the effect of life satisfaction and occupational vitality on innovative work behaviors of chefs. The study was conducted with 410 chefs working in five-star hotel enterprises operating in Istanbul. The validity and reliability of the data obtained in the study were tested by making accuracy checks and it was determined that the assumptions were fulfilled. Descriptive statistics, correlation and regression analyses were used to interpret the data.

As a result of the study, it was found that the levels of life satisfaction, occupational vitality and innovative work behavior of the chefs were high. A significant positive relationship was found between life satisfaction and innovative work behavior and its sub-dimensions (idea generation, idea development and idea realization). A significant positive correlation was found between occupational vitality and its sub-dimensions (passion, vigor, mastery, job satisfaction) and innovative work behavior and its sub-dimensions. Furthermore, life satisfaction was found to be a significant predictor of the sub-dimensions of innovative work behavior. Moreover, it was found that passion, mastery and vigor, which are the sub-dimensions of professional vitality, significantly predicted the idea generation, idea development and idea realization dimensions of innovative work behavior. However, it was found that job satisfaction, which is the sub-dimension of professional vitality, had no effect on idea generation, idea development and idea realization dimensions. In this perspective, it is suggested that sector stakeholders should carry out studies by taking into account the life satisfaction and professional vitality of chefs due to the increase in the capacity to compete with innovative business behavior.

Keywords: Life satisfaction, occupational vitality, innovative work behavior

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
ÇİZELGELER LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR.....	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ LİTERATÜR.....	4
1.1. Yaşam Doyumu	4
1.1.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Kişisel Faktörler	7
1.1.1.1. Cinsiyet	7
1.1.1.2. Medeni Durum.....	8
1.1.1.3. Din	8
1.1.1.4. Eğitim Düzeyi.....	9
1.1.1.5. Gelir Düzeyi.....	9
1.1.1.6. Kişilik Özellikleri	10
1.1.1.7. Kültür	11
1.1.1.8. Sağlık Durumu.....	11
1.1.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Çevresel Faktörler	11
1.1.2.1. Aile ve Akraba Çevresi.....	12
1.1.2.2. Arkadaş Çevresi.....	12
1.1.2.3. Toplumsal Çevre.....	13
1.1.2.4. İş Çevresi	13
1.1.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Ülkesel Faktörler	14
1.2. Mesleki Canlılık	15
1.2.1. Tutku.....	18
1.2.2. Dinçlik	20
1.2.3. Uсталık.....	20
1.2.4. İş Tatmini.....	21
1.3. İnovatif İş Davranışı.....	23

1.3.1.	İnovasyon Çeşitleri	27
1.3.1.1.	Ürün (Mal/Hizmet) İnovasyonu.....	27
1.3.1.2.	Süreç İnovasyonu.....	28
1.3.1.3.	Pazarlama İnovasyonu	29
1.3.1.4.	Örgütsel (Organizasyonel) İnovasyon	30
1.3.2.	İnovatif İş Davranışı Aşamaları.....	31
1.3.2.1.	Fikir Üretme.....	32
1.3.2.2.	Fikir Geliştirme.....	32
1.3.2.3.	Fikri Gerçekleştirme	33
1.3.3.	Aşçıların İnovatif İş Davranışları	33
İKİNCİ BÖLÜM.....		36
YÖNTEM		36
2.1.	Araştırmanın Amacı.....	36
2.2.	Araştırmanın Önemi	37
2.3.	Araştırmanın Sınırlılıkları.....	39
2.4.	Araştırmanın Varsayımları	39
2.5.	Evren ve Örneklem.....	39
2.6.	Veri Toplama Araçları	43
2.6.1.	Kişisel Bilgi Formu.....	43
2.6.2.	Yaşam Doyumu Ölçeği.....	43
2.6.3.	Mesleki Canlılık Ölçeği.....	43
2.6.4.	İnovatif İş Davranışı Ölçeği.....	44
2.7.	Veri Toplama Süreci.....	44
2.8.	Verinin Analize Hazırlanması	45
2.9.	Araştırma Hipotezleri.....	46
2.10.	Pilot Araştırma.....	48
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....		50
BULGULAR.....		50
3.1.	Örneklem Grubuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	50
3.2.	Yaşam Doyumu, Mesleki Canlılık ve İnovatif İş Davranışı Ölçeklerinin İfadelerine İlişkin Bulgular.....	52

3.3. Güvenirlik ve Geçerlilik.....	55
3.3.1. Güvenirlik.....	55
3.3.1.1. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	56
3.3.1.2. Mesleki Canlılık Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	56
3.3.1.3. İnovatif İş Davranışı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	58
3.3.2. Geçerlilik.....	59
3.3.2.1. Yaşam Doyumu, Mesleki Canlılık ve İnovatif İş Davranışı Ölçeklerinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testleri.....	60
3.3.2.2. Yaşam Doyumu, Mesleki Canlılık ve İnovatif İş Davranışı Ölçeklerinin Normallik Testi.....	61
3.3.2.3. Faktör Analizi.....	63
3.4. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlara Yönelik Bulgular.....	67
3.4.1. Yaşam doyumu ve İnovatif İş Davranışı Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulgular.....	68
3.4.2. Mesleki Canlılık ve İnovatif İş Davranışı Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulgular.....	69
3.5. Değişkenler Arasındaki Regresyonel İlişkilere Yönelik Bulgular.....	70
3.5.1. Yaşam Doyumu ve İnovatif İş Davranışı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	71
3.5.2. Mesleki Canlılık ve İnovatif İş Davranışı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular.....	73
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	77
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	77
KAYNAKÇA.....	84
EKLER.....	102
EK-1. Anket Formu.....	102
EK-2. İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri.....	104
EK- 3. Yaşam Doyumu Ölçeği İzini.....	107
EK- 4. Mesleki Canlılık Ölçeği İzni.....	107
EK-5. İnovatif İş Davranışı Ölçeği İzni.....	107
EK-6. Etik Kurul İzni.....	108
EK-7. Araştırma İzni.....	109

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1.1. İnovatif iş davranışına etki eden faktörler	34
Çizelge 2.1. Bölgelere göre beş yıldızlı otel sayıları	41
Çizelge 2.2. Marmara bölgesindeki illere göre beş yıldızlı otel sayıları	41
Çizelge 2.3. İstanbul'daki ilçelere göre beş yıldızlı otel sayıları.....	41
Çizelge 2.4. Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin bilgiler.....	43
Çizelge 2.5. Mesleki canlılık ölçeğine ilişkin bilgiler	44
Çizelge 2.6. İnovatif iş davranışı ölçeğine ilişkin bilgiler.....	44
Çizelge 3.1. Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin bilgiler.....	50
Çizelge 3.2. Örneklem grubunun aşçılık özelliklerine ilişkin bilgiler.....	51
Çizelge 3.3. Yaşam doyumu ölçeğinin ifadelerine ilişkin bulgular	52
Çizelge 3.4. Mesleki canlılık ölçeğinin ifadelerine ilişkin bulgular	53
Çizelge 3.5. İnovatif iş davranışı ölçeğinin ifadelerine ilişkin bulgular.....	54
Çizelge 3.6. Yaşam doyumu ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları	56
Çizelge 3.7. Yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirlik sonuçlarının madde bazlı incelemesi	56
Çizelge 3.8. Mesleki canlılık ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları	57
Çizelge 3.9. Mesleki canlılık ölçeğinin güvenilirlik sonuçlarının madde bazlı incelemesi	57
Çizelge 3.10. İnovatif iş davranışı ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları	58
Çizelge 3.11. İnovatif iş davranışı ölçeğinin güvenilirlik sonuçlarının madde bazlı incelemesi	59

Çizelge 3.12. Yaşam doyumu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı ölçeklerinin kaiser-meyer-olkin ve bartlett testi sonuçları.....	60
Çizelge 3.13. Yaşam doyumu ölçek maddelerinin normallik testi sonuçları	61
Çizelge 3.14. Mesleki canlılık ölçek maddelerinin normallik testi sonuçları	62
Çizelge 3.15. İnovatif iş davranışı ölçeğinin normallik testi sonuçları	62
Çizelge 3.16. Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin dfa için uyum indeksi değerleri	64
Çizelge 3.17. Mesleki canlılık ölçeğine ilişkin dfa için uyum indeksi değerleri.....	66
Çizelge 3.18. İnovatif iş davranışı ölçeğine ilişkin dfa için uyum indeksi değerleri	67
Çizelge 3.19. Yaşam doyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki korelasyonlar	68
Çizelge 3.20. Mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı arasındaki korelasyonlar	69
Çizelge 3.21. Fikir üretme puanlarına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	71
Çizelge 3.22. Fikir geliştirme puanlarına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	72
Çizelge 3.23. Fikri gerçekleştirme puanlarına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları.....	72
Çizelge 3.24. Fikir üretme puanlarına göre çoklu regresyon analizi sonuçları	73
Çizelge 3.25. Fikir geliştirme puanlarına göre çoklu regresyon analizi sonuçları	74
Çizelge 3.26. Fikri gerçekleştirme puanlarına göre çoklu regresyon analizi sonuçları	75

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Öznel iyi olma ve yaşam doyumu ilişkisi	5
Şekil 1.2. Mesleki canlılık boyutları.....	18
Şekil 1.3. İnovatif iş davranışı boyutları	31
Şekil 3.1. Yaşam doyumu ölçeğinden elde edilen verilere ilişkin doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarına ilişkin bulgular	64
Şekil 3.2. Mesleki canlılık ölçeğinden elde edilen verilere ilişkin doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarına ilişkin bulgular	65
Şekil 3.3. İnovatif iş davranışı ölçeğinden elde edilen verilere ilişkin doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarına ilişkin bulgular.....	66

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim süresince daima yanımda olan, çalışmalarım için beni teşvik edip cesaretlendiren, bilgi ve tecrübesi ile bana ışık tutan, her zaman örnek aldığım çok sevdiğim tez danışmanım Doç. Dr. Yeliz Pekerşen'e,

Hiçbir zaman yardımlarını esirgemeyen, yol gösteren Prof. Dr. Yasin Bilim ve Doç. Dr. Ayşe Büşra Madenci hocalarıma, yeterlilik sınavımda ve tez savunmamda yer alan çok değerli hocalarım Prof. Dr. H. Ferhan Nizamlıoğlu, Doç. Dr. Birsen Bulut Solak ve Dr. Öğr. Üyesi Ali Şen hocalarıma,

Yönetici olarak her zaman destek sağlayan ve teşvik eden aynı zamanda analiz sürecimde yardımcı olan Doç. Dr. Ata Pesen'e, çok kıymetli mesai arkadaşım Öğr. Gör. Esra Yaşar'a,

Hayatımın her aşamasında maddi ve manevi destek sağlayan aileme ve bana olan inancını hiçbir zaman yitirmeyen en büyük destekçim olan eşim Osman Cenk Yetkin'e teşekkür ederim.

Nalan ASLAN YETKİN

Gazi Mustafa Kemal Atatürk'e

GİRİŞ

Günümüzde turizm işletmeleri emek yoğun işletmeler olarak faaliyet göstermektedir. Üretim ve tüketimin aynı anda gerçekleştiği bu işletmelerde müşteri memnuniyetinin sağlanması önemli ölçüde iş görenlerin sunmuş olduğu hizmet ile ilişkili olmaktadır (Özdemir ve Akpınar, 2002). Yoğun bir sektör olan turizm sektöründe iş görenler yaşamlarının önemli bir kısmını işletmelerde geçirmektedir. Bu sebeple yapmış oldukları işlerden elde ettikleri doyum, yaşam doyumları üzerinde oldukça etkili olmaktadır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Özdevecioğlu, 2003; Pavor ve Diener, 2008). Aynı şekilde genel yaşam doyumu yüksek bireyler de iş yaşamında daha istikrarlı davranış sergilemektedir. Buna karşın yaşamda hissedilen olumsuz durumlar iş performansını negatif etkilemekte ve iş yaşamında karşılaşılan doyumsuzluk, hayal kırıklığı, isteksizlik, mutsuzluk gibi durumlar da bireyin genel yaşam doyumunu olumsuz etkilemekte, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir. (Keser, 2005). Dolayısıyla, bireylerin genel yaşam doyumlarının yüksek olması işletmelerin verimliliğinin artmasına katkı sağlayacak bir unsur olarak belirtilmektedir (Büyükyılmaz, Vargün ve Uygurtürk, 2019). Hizmet sağlayıcıların ve alanların insan olduğu turizm sektöründe iş görenlerin göstermiş olduğu performans, doyum ve canlılık gibi faktörler verimlilik için önemli unsurlar olarak görülmektedir (Pelit ve Ateş, 2022). Özellikle üretimde ve tüketimde bulunan ve tüketim aşamasında müşteri ile devamlı etkileşimde olan aşçılar için canlılık ve doyum kavramları ayrı bir öneme sahip olmaktadır.

Heyecan hissetme ve enerjik olma durumlarıyla ilişkilendirilen canlılık (Ryan ve Frederick, 1997) ile birlikte bireyler becerilerini daha kolay elde edebilmekte ve daha iyi bir performans sergileyebilmektedir (Muraven, Gagne ve Rosman, 2008). Bireylerin yapmış oldukları işleri istekle, memnuniyetle yapmaları olarak ifade edilen mesleki canlılık yüksek doyum, üretkenlik ve işletme hedeflerini takip ederek kendi hedeflerini gerçekleştirebilme yetkinliği sağlamaktadır (Harvey, 2002). Mesleki canlılık düzeyi yüksek olan iş görenler, işlerini pozitif duygularla yapmaktadır (Kark ve Carmeli, 2009). Bu durum bireylerin yaşam doyumları ile ilişkilendirilmektedir (Chu, Long ve Guo, 2015). Yüksek düzeyde mesleki canlılığa sahip iş görenlerin yaşam kalitesi ve yaşam doyumunun yüksek olduğu belirtilmektedir (Korkmaz, 2021). Mesleki canlılığa sahip olan çalışanlar zor çalışma şartları altında ve yaşanan problemler karşısında pes etmeden yüksek enerji ile çalışmaya devam

etme eğilimi göstermektedir (Nix vd., 1999). Bireyler bir görevi üstlenmede ve sorumluluk almada daha istekli davranmaktadır (Carmeli ve Spreitzer, 2009). Mesleki canlılığa sahip çalışanlar yüksek performans sergileyerek işlerini başarılı bir biçimde yerine getirmektedir (Hennekam, 2016). Bu sayede iş gücü verimliliği ve işletmenin rekabet etme kapasitesi artırılmaktadır. Aynı zamanda işletmeler için bir diğer rekabet unsuru olarak görülen yaratıcı fikirler üretme mesleki canlılık ile desteklenmektedir. Çalışanlar fikir üretme noktasında yüksek bir motivasyona sahip olmakta ve yaratıcı düşünerek harekete geçme noktasında normal çalışanlardan daha aktif davranmaktadır (Korkmaz, 2021; Carmeli ve Spreitzer, 2009). Dolayısıyla zorlu çalışma şartlarına sahip aşçıların mesleklerinde hissettikleri canlılık ile yüksek performans göstermeleri ve rekabet avantajı yaratmaları önemli görülmektedir.

İşletmelerin varlıklarını koruyabilmeleri adına sahip olmaları gereken inovatif iş davranışları yeni ve değerli fikirlerin ortaya çıkarılmasını, geliştirilmesini ve uygulanmasını kapsamaktadır. Herkesten farklı bakarak farklı bir yaklaşım geliştirmek ve problemlere yönelik özgün fikirler üretmek (Atay, 2009; West, 2002; Yenilmez ve Yolcu, 2007) mutfak sektörü açısından vazgeçilmez bir unsur olarak görülmektedir. Küreselleşen dünyada artan rekabet göz önüne alındığında işletmelerin başarılı olmaları inovatif iş davranışları ile doğru orantılı olarak görülmektedir (Ahmad, 2009). Rekabetin yoğun yaşandığı turizm sektörü ve aşçılık mesleğinde inovatif iş davranışı yemeğin sanatsal ve yeni yollarla ifadesi ile yaratıcılığı yemeğe aktarma girişimini kapsamakta ve önemli bir bileşen olarak görülmektedir (Hornig ve Lee, 2006; Ekincek ve Günay, 2023). Pek çok değişkenden etkilenen inovatif iş davranışının yaşam doyumu ve mesleki canlılık ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Aşçıların stresli ve yoğun bir iş ortamında çalışmaları, genel yaşamlarında hissettikleri doyum ile iş ortamında hissedilen doyumun ilişki olması ve tüm bunların inovatif iş davranışının oluşma süreçlerinde birbirinden etkilenmesi çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada aktarılan bilgiler doğrultusunda yaşam doyumu ve mesleki canlılığın aşçıların inovatif iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın ilk kısmında; yaşam doyumu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranışına yönelik kavramsal çerçeve sunulmaktadır. İkinci kısmında; yaşam doyumu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı ile ilgili yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalar doğrultusunda araştırmanın amacı, önemi,

sınırlılıkları, varsayımları, araştırma hipotezleri, yöntemi, evren örnekleme, veri toplama ve analiz yöntemlerine değinilmektedir. Üçüncü kısmında ise elde edilen bilgiler analiz edilerek bulgular ortaya konmuştur. Son kısmında bulgular tartışılarak yorumlanmış ve öneriler oluşturulmuştur.

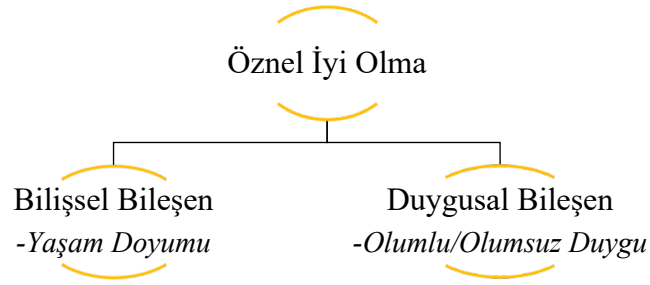
BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ LİTERATÜR

1.1. Yaşam Doyumu

Bireylerin örgütsel yaşamda yalnızca yüksek performans, verimlilik ve bağlılık göstermelerini bekleyerek bireyin mutluluğunu ihmal etmek; birey, örgüt ve toplumsal açıdan olumsuzluklarla sonuçlanmaktadır. İçinde bulunulan yüzyılın başında bireylerin ruhsal rahatsızlıkları olmamalarına rağmen kendilerini mutsuz hissetmeleri bu olumsuzluklardan biri olarak ifade edilmektedir (Şimşek, 2020). Bu doğrultuda bireyin yaşam doyumuna ilişkin bilimsel çalışmaların yapılması iki binli yılların başlarında olumlu psikoloji paradigmasının ortaya çıkması ile gerçekleşmiştir (Şimşek ve Aktaş, 2005). Bu döneme kadar, olumlu yaşam durumu ve duygulanma biçimleri konularına çok fazla değinilmemiştir (Yetim, 2001). Öyle ki YÖK veri tabanında yaşam doyum kavramına ait 771 çalışmanın var olduğu, depresyon kavramı için 3695 ve stres için 9094 çalışmanın var olduğu tespit edilmiştir (YÖK, 2025). Olumlu duyguların, olumsuz olanların yokluğunda, kendiliğinden meydana gelen duygular olduğu varsayılmıştır. “Mutluluk mutsuzluğun tersidir; acının yokluğu hazdır” anlayışı 1970’li yıllardan sonra eleştirilmeye başlanmıştır. Bu tarihten sonra öznel iyi olma ile ilgili çalışmalar yoğunluk kazanmış ve pozitif psikoloji alanında öznel iyi olma ile ilgili araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. “Yaşamı daha iyi hale ne getirir, yaşamın amacı ve anlamı nedir?” gibi soruları ele alan araştırmacılar geçmişte bireyin yalnızca problemlerine, acılarına odaklanan bilimsel yaklaşımlara yeni bir perspektif önermiştir. Bireylerin psikopatolojik sorunları yerine güçlü yönlerine odaklanarak, bu yönleri geliştirmek yoluyla doyumun artırılmasını temel alan olumlu yaklaşım bu şekilde geliştirilmiştir (Şimşek ve Aktaş, 2005).

Literatür incelendiğinde öznel iyi olma ve yaşam doyum kavramları arasında bir anlam karmaşasının olduğu ve birbiri yerine kullanıldığı gözlenmektedir. Bu iki kavram birbiri ile ilişkili fakat kapsam açısından farklılık göstermektedir. Öznel iyi olma düzeyi yüksek bireylerin yaşam doyumunun yüksek ve olumsuz duyguları nadiren yaşadığı gözlenmektedir. Tam tersi biçimde öznel iyi olma düzeyi düşük bireylerin yaşam doyumlarının düşük ve olumlu duygulardan yoksun olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu iki kavram arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır (Yetim, 2001). Öznel iyi olma ve yaşam doyum arasındaki ilişki Şekil 1.1’de özetlenmektedir.



Şekil 1.1. Öznel iyi olma ve yaşam doyumunu ilişkisi

Kaynak: ŞİMŞEK, Eylem (2011). **Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri.** (Yayımlanmış doktora tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Öznel iyi olma; bireyin kendi yaşantısına ilişkin duygusal ve bilişsel değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir (Diener, 1984). Duygusal değerlendirme, olumlu (hoşa giden) ve olumsuz (hoşa gitmeyen) duygu olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır (Diener vd., 1999). Olumsuz duygu düzeyi yüksek bireylerde stres, öfke, mutsuzluk, doyumsuzluk, bezginlik ve suçluluk gibi duygular bulunurken; olumlu duygu düzeyi yüksek bireylerde, heyecan, ilgi, dostluk ve canlılık gibi duygular belirgin olarak gözlenmektedir (Watson ve Clark, 1992). Öznel iyi olmanın bilişsel yanı yaşam doyumunu ile ifade edilmektedir. Yaşam doyumunu; bireylerin beklentilerini elde ettikleri ile karşılaştırması sonucu yaşamına yönelik genel değerlendirmesini kapsayan öznel yargılar olarak tanımlanmaktadır (Diener vd.,1985). Durumsal bir değerlendirmeden ziyade bireyin genel olarak bütün yaşamını, bu yaşamının çeşitli boyutlarını kapsamakta ve ideal olarak algıladığı yaşam ile karşılaştırmasını ifade etmektedir (Schimmack vd., 2002). Diener, Inglehart ve Tay (2012), biyolojik, psikolojik ve toplumsal etmenlerin yaşam doyumuna katkısını inceleyip yeni ölçme yöntemleri geliştirerek, yaşam doyumunu ve ilişkili olduğu kavramları ortaya koymuşlardır. Bireylerin, ruh hali, mutluluk seviyesi ve psikolojisi hakkında fikir veren en önemli kavramlardan biri olan yaşam doyumunu, kişinin hayattan beklentileri ve bu beklentilerin ne kadarına ulaştığına ya da ulaşamadığına dair değerlendirme yapması olarak ifade edilmektedir (Şahin, 2008). Yargılayıcı bir süreci ifade eden yaşam doyumunu, kişinin kendi koşullarını, uygun bir standart olduğunu düşündüğü unsurlarla karşılaştırmasına bağlı olmaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffen, 1985). Mevcut koşulları ile uygun standart olarak belirlediği koşullar arasındaki farkı azaltabilen bireyler, genellikle iyi yaşam doyumuna sahip olmaktadır (Pavot ve Diener, 2009). Bununla birlikte; dışa dönük, uyumlu, sorumlu ve duygusal dengesi olan bireylerin daha yüksek yaşam doyumunu hissetmeleri yaşam doyumunun kişilik özellikleri içerisinde değerlendirilmektedir. Mutluluk ile ilgili

olarak, dış unsurlar ve kişilik özellikleri dışında kalan, bireyin kendi kontrolündeki alan istemli denetim alanı olarak ifade edilmektedir. “İnsan koşullarını seçemese bile mevcut koşullar nezdinde istediği tavrı almakta yani tutumunu seçmekte özgürdür” temeline dayanmaktadır. Bu çalışmada derinlemesine incelenen para, evlilik, toplumsal yaşam, cinsiyet, sağlık, eğitim, din gibi ekonomik, ekolojik, toplumsal ve kültürel etmenler yaşam doyumunun nesnel alanı içerisinde değerlendirilmektedir (Şimşek, 2011). Dolayısıyla yaşam doyumunun aile doyumunu, iş doyumunu ve boş zaman doyumunu kapsayarak hayatın tüm alanlarında hissedildiğini söylemek mümkün olmaktadır. Schmitt ve Pulakos (1985), yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğunu belirtmişlerdir. İris ve Barret (1972), iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya düzeyde bulmuş ve bireylerin işlerine verdikleri önem ile değer oranının güçlendiğini ifade etmişlerdir. Catalano ve Dooley (1977), işsizliğin yaşam doyumunda önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir. Wright (1978), evde çalışanların maaşlı işlerde çalışanlara göre yaşam doyumunun düşük olduğunu belirtmiştir. Easterlin (1974), varlıklı kişilerin yoksullara göre yaşam doyumlarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Weaver (1978), eğitimin kişilerin beklenti düzeyini artırması sebebiyle bireyleri daha huzursuz ettiğini belirtmiştir. Diener (1984), evli bireylerin bekarlara göre yaşam doyumlarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Spreitzer (1974), yaşlı insanların maddi ve fiziksel sağlıklarının yaşam doyumları üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Robinson (1973), yaş arttıkça yaşam doyumunun azaldığını belirtmiştir. Tait (1989), çalışan kadınların çalışan erkeklere göre yaşam doyumunun daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Aşçıların yaşam doyumlarına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, ortalamanın üzerinde bir yaşam doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir (Toker ve Kalıpçı (2023). Bununla birlikte otel çalışanlarının hissettikleri iş stresi yaşam doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Göktaş Kulualp ve Demir, 2022). Benzer bir biçimde iş ortamında hissedilen tükenmişlik otel çalışanlarının yaşam doyumları üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır (Shen ve Huang, 2012). Fakat aşçılar iş ortamlarında kendilerini geliştirerek iş dışı hayatlarını da olumlu etkilemekte ve genel yaşam doyumunu düzeyini artırabilmektedir (Çırpan, Vardarlıer ve Koçak, 2019). İş yeri refahının yükselmesi ile yaşam doyumları üzerinde olumlu etki yaratılabilmektedir (Hakanen ve Schaufeli, 2012). Otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel adalet düzeylerinin yaşam doyumunu üzerinde olumlu etkileri tespit

edilmiştir. Ayrıca adaletin sarsılmasına yol açan nepotizm gibi unsurların yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkileri ortaya koyulmuştur. Dolayısıyla otel işletmeleri çalışanları olan aşçıların yaşam doyumlarında örgüt ortamındaki adaletin etkili olduğu düşünülmektedir. (Alkan ve Giritlioğlu, 2022). Aşçılık özel sektör içerisinde çalışma şartları açısından zorlu mesleklerden biri olarak görülmektedir. İş yoğunluğu ve boş zaman yetersizliği gibi problemlerin yaşam doyumunu olumsuz etkilediği belirtilmektedir. Bununla birlikte mutluluk algısının yaşam doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Özavcı, Özkan ve Koç, 2022). Benzer bir biçimde yüksek iyimserlik ile doğru orantılı olarak yaşam doyumu artış göstermektedir (Bouzari ve Karatepe, 2020).

Aynı zamanda aşçıların işlerine bağlılığı ile yaşam memnuniyetleri arasında güçlü etkiler bulunmaktadır. İşini sahiplenen aşçıların yaşam memnuniyetlerinin daha yüksek olacağı belirtilmektedir. Ayrıca işine bağlı ve görev sevgisine sahip aşçıların tutku ve tatmin duygularının da yüksek olacağı ifade edilmektedir. İş ortamında dinçlik hissetmenin ve işe adanmışlığın yaşam doyumu ile olumlu ilişkisi belirtilmektedir (Akbaş, 2022). Aşçıların yaşam doyumlarında iş ortamında hissettikleri tatmin önemli görülmekte ve iş dışı zamanlarda da bu doyum hissini desteklenmesi gerekmektedir (Cain ve Kang, 2017). Bu sayede aşçıların yaratıcılığı desteklenerek rekabet gücü elde edilebilmektedir (Bouzari ve Karatepe, 2020).

1.1.1. Yaşam Doyumunu Etkileyen Kişisel Faktörler

Bu başlık altında, cinsiyet, medeni durum, din, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, kişilik özellikleri, kültür, sağlık durumu gibi yaşam doyumunu etkileyen kişisel faktörler açıklanacaktır.

1.1.1.1. Cinsiyet

Erillik, dişillik veya tarafsızlık özelliği (Türk Dil Kurumu, 2024) olarak ifade edilen cinsiyet, toplumun kişilere sunmuş olduğu roller dahilinde anlamlı hale gelen kadın veya erkek olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Vatandaş, 2007). Çeşitli özelliklere sahip kadın ve erkekler yaşam içerisinde birbirlerinden farklı duruş sergilemektedir. Bu doğrultuda kadınların erkeklere kıyasla daha fazla olumsuz duygular barındırmasına rağmen yaşamlarından haz duyma oranlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Vara, 1999). Akyol, Başaran ve Yeşilbaş (2018), kadınların erkeklerden daha fazla yaşam doyumuna

sahip olduklarını ifade etmektedir. Literatürde kadınların yüksek yaşam doyumuna sahip olduğunu ifade eden pek çok çalışma bulunmaktadır (McMurray vd., 2000; Keser, 2005; Dikmen, 1995). Bununla birlikte bazı çalışmalar cinsiyet ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmediklerini belirtmektedir (Bulut, 2016; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

1.1.1.2. Medeni Durum

Bireylerin evli ya da bekar olmalarına yönelik yapılan pek çok araştırmada farklı sonuçlar ortaya çıktığı gözlenmektedir. Bekar erkeklerin evli erkeklere göre daha fazla depresyon tanısı aldığını ortaya koyan çalışma (Sarıca Darol ve Karapınar, 2022), evli bireylerin evli olmayan bireylere göre daha yüksek ruhsal ve bedensel sağlığa sahip olduğunu tespit eden çalışma (Diener ve Oishi, 2000) ve evli öğretmenlerin yaşam doyumlarının bekarlardan daha yüksek olduğu saptayan çalışma (Yılmaz ve Aslan, 2016) bu araştırmalardan bazılarıdır. Genel olarak çalışmalar incelendiğinde evli bireylerin yaşam doyumlarının bekar bireylerden daha yüksek olduğu sonucu ile karşılaşılmaktadır (Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; Linn, vd., 1985). Buna karşın evlilik ve yaşam doyumunu arasında anlamlı farklılık olmadığını savunan çalışmalar da mevcuttur (Vara, 1999).

1.1.1.3. Din

Kapsayıcı bir tanımlamayla, tanrı gibi kutsallara yönelik ilgi ve insanların onlarla ilişkisi olarak (Kurt, 2008) ifade edilen din, aynı zamanda Tanrı'ya, doğüstü güçlere, çeşitli kutsal varlıklara inanmayı ve tapınmayı sistemleştiren toplumsal bir kurum olarak da tanımlanmaktadır (TDK, 2024). Böylesi bir inanç fikri bireylerin yaşam doyumları üzerinde etkili olmaktadır. Dini hassasiyeti olan bireylerin dini yönelimi olmayan bireylere göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu, yaşam doyumunu ve din arasında önemli bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Vinson ve Matthew, 2012; Bergan ve McConatha, 2000). Benzer şekilde, Tuzgöl Dost (2007), dini inançları güçlü olan öğrencilerin dini inançları olmayan ya da yeterince güçlü olmayanlara göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduklarını ifade etmektedir. Aksi yönde Hadaway (1978), dini hassasiyeti yüksek bireylerin yaşam doyumlarının dini yönelimi olmayan bireylere göre daha düşük olduğunu belirtmektedir. Elliott ve Hayward (2009), dini inancın yaşam doyumunu üzerinde pozitif etkili olduğunu fakat hükümet düzenlemelerinin artması ile negatif yöne dönüşebileceğini vurgulamaktadır.

Bununla birlikte Avrupa örneğinde, bireylerin yaşam doyumlarının dini inançlarının güçlü ve dini ritüellere istekli bir şekilde katılımları ile olumlu yönde etkilendiğini ifade edilmektedir (Greene ve Yoon, 2004). Dikmen (1995), yaşam doyumunu çok düşük olan bireylerin öldükten sonra kavuşacakları hayatı düşünerek motive olduklarını belirterek yaşam doyumunu ve din arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır.

1.1.1.4. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin yükselmesi ile gelir artışının sağlanacağı ve sosyal statü kazanımının artacağı düşünülmektedir. Bu artışların yaşam doyumunu olumlu etkileyeceği varsayılmaktadır. Fakat çalışmalar incelendiğinde çelişkili sonuçlar ile karşılaşmaktadır (Koçak, 2016). Cheung ve Chan (2009), eğitim seviyesi yüksek ülkelerde yaşam doyumunun daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Öte yandan, eğitim seviyesinin yükselmesi ile sorgulayıcı, araştırmacı bakış açısı kazanan insanların kabullenme durumlarının daha düşük olduğu ve uyum sağlamada zorluk yaşadığı belirtilmektedir. Bu durumun yaşam doyumları üzerinde olumsuz etki edebileceği ifade edilmektedir (Soy, 2023). Günümüz ekonomik koşulları göz önüne alındığında, her geçen gün artan üniversiteli mezun sayısı ile birlikte işsizliğin arttığı görülmektedir. Bu durum yüksek maaş beklentisi ile sektöre girmek isteyen eğitilmiş bireylerin işe alınmaması gibi problemler doğurmaktadır. Dolayısıyla eğitim düzeyi ve yaşam doyumunu ilişkisinin günümüz koşullarında farklı sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

1.1.1.5. Gelir Düzeyi

Gelir düzeyi; bireyin, toplumsal kümenin veya toplumun çeşitli etkinlikler vasıtasıyla sağlayabildiği, erişebildiği yaşam düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Oxford Languages, 2024). Bireyin hangi evde yaşayacağını, ulaşımını nasıl sağlayacağını, alacağı eğitimi ve ne şekilde besleneceğini etkileyen gelir düzeyi genel bir ifade ile yaşam koşullarını belirleyen en temel unsur olarak görülmektedir. Pek çok alanda bireyin karşısına çıkan gelir düzeyi yaşam doyumunu ile yakın ilişkili olarak ifade edilmektedir (Soy, 2023). Gençlerin beklentilerinin altında kalan bir gelir düzeyi ile karşılaşmasında yaşam doyumlarının düşebileceğini ifade eden Johnson ve Krueger (2006), gelir düzeyinin doğrudan yaşam doyumunu ile ilişkili olduğunu ve gelirdeki artışın ya da ani kaybın yaşam doyumunu etkilediğini belirtmektedir. Bununla birlikte bireysel gelir düzeyinin artışının

yaşam doyumuna etkisi, düşük gelir düzeyine sahip bireylerde daha yüksek olarak gözlenmektedir. Yani, gelirin yaşam doyumunu artırması ancak temel ihtiyaçları karşıladığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Gelir düzeyi yüksek bireylerin yaşam doyumları ve gelir düzeyi arasında anlamlı ilişki gözlenmemektedir (Diener ve Biswas Diener, 2002). Grün, Hauser ve Rhein (2010), gelir ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında düşük kalitede, mesleki becerilerin kullanılmadığı ve düşük gelirli işlerde çalışan bireylerin işsiz bireylere göre yaşam doyumlarının önemli ölçüde yüksek olduğu belirtmektedir. Günümüz koşullarında gereksinimlerin karşılanmasında ihtiyaç duyulan paranın yaşam doyumunda etkili olduğu bilinmektedir. Konuya ilişkin literatür incelendiğinde aşçılarının çok yüksek gelir düzeyine sahip olmaması sebebiyle gelir düzeylerinin yaşam doyumlarını etkilediği düşünülmektedir.

1.1.1.6. Kişilik Özellikleri

Kişilik; bireye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin tamamı ile bireyin toplumsal hayatta sergilediği davranışları ve alışkanlıklarını ifade etmektedir (TDK, 2024). Kişilik özellikleri ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda olumsuz duygulara sahip olan ve duygusal tepkilerini yüksek düzeyde gösteren bireylerin yaşam doyumlarının düşük olduğu ifade edilmektedir. Buna karşın olumlu duygulara sahip bireylerin yaşam doyumlarının yüksek olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte hoşgörülü, güvenilir ve öz disiplinli bireylerin yaşam doyumlarının yüksek olduğu sonucu vurgulanmaktadır (Bulut ve Yıldız, 2020). Yaşam doyumunu ile dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk arasında pozitif yönlü ilişki, duygusal dengesizlik arasında negatif yönlü ilişki olduğu ortaya koyulmaktadır (Steel, Schnnidt ve Shultz, 2008; Costa ve McCrae,1980). Ayrıca mükemmeliyetçi kişilik özelliği ve proaktif kişilik düzeylerinin artmasıyla yaşam doyumunun artırılması konuya ilişkin yapılmış diğer çalışmaların sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Gilman ve Ashby, 2003; Akbaba ve Özel, 2021).

Bireyin yaşadığı olumlu ve olumsuz olayların yaşam doyumunu seviyesinde etkili olduğu ortaya konmaktadır. Fakat etkilerin kısa süreli olduğu, bireyin uyum ilkesi gereği kısa sürede yeni koşullarına uyum sağlayarak başlangıçtaki yaşam doyumunu seviyesine geri geldiği belirtilmektedir. Bunun sebebi olarak bireyin kişilik özellikleri gösterilmektedir (Headey ve Wearing, 1992). Bu bakış açısı bireyin kişilik özelliklerinin yaşam doyumunu üzerindeki baskın etkisini vurgulamaktadır.

1.1.1.7. Kültür

Bireylerin tarihsel ve toplumsal gelişme süreci içinde elde ettikleri tüm maddi ve manevi değerler kültür olarak ifade edilmektedir (TDK, 2024). Yapısı itibariyle din, tarih, gastronomi, gelenek ve görenekler gibi unsurları içeren kültür, yaşam doyumu ile ilişkilendirilmektedir. Kültürün bireyin kişiliğini belirlenmesinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Diener, Oishi ve Lucas, 2003). Olumlu kişilik özelliklerine sahip bireylerin yaşam doyumununun yüksek olması kültür ve yaşam doyumu arasında pozitif ilişki olduğu sonucunu doğurmaktadır. Benzer bir şekilde Pavot ve Diener (2009), yaşam doyumu düzeyinde kültürel normların etkili olduğunu vurgulamaktadır.

1.1.1.8. Sağlık Durumu

Yaşam doyumu yüksek olan bireylerin her açıdan sağlıklı bir hayata, pozitif sosyal ilişkilere, sosyal işlevselliğe sahip ve anksiyete oluşturacak olaylara karşın daha dirençli oldukları belirtilmektedir. Sağlık anksiyetesinin artması ile yaşam doyumunun azaldığı vurgulanmaktadır (Avçin ve Erkoç, 2021). Sağlık sebebiyle yaşamın kısıtlanması yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir (Duffy, 2004). Bununla birlikte düşük yaşam doyumuna sahip bireylerin ölüm risklerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Kimm vd., 2012). Tam tersi biçimde sağlıklı, fiziksel ve zihinsel canlılığa sahip olma durumu, sağlığı tehlikeye atacak kaza gibi durumlardan kaçabilme seçeneğinin olması yaşam doyumunu artıran unsurlar arasında gösterilmektedir (Melin vd., 2003).

1.1.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Çevresel Faktörler

Bireyin çevresel faktörleri aile, akraba ve arkadaş çevresi, toplumsal çevre, iş çevresi olarak belirtilmektedir (Ankara Üniversitesi, 2024). Yaşamın tüm alanlarında çevresel faktörler ile iç içe olan birey zorlu durumlarda onlardan destek alarak kendine bir güç kaynağı oluşturabilmektedir (Kobasa, Maddi ve Kahn, 1982). Aksi şekilde iş hayatında, aile ve arkadaş çevresinde mutlu olmayan bireylerin yaşam doyumlarının düşük olduğu yönünde bulgular bulunmaktadır (Kanten ve Kanten, 2015).

Çevresel koşulların yaşam doyumu üzerinde kalıcı etkiler yarattığına dair kanıtlar bulunmaktadır. Örneğin işsizlikten kaynaklı memnuniyet eksikliğinin işe başlandıktan sonra da devam edebileceği ifade edilmektedir (Lucas vd., 2003). Bu doğrultuda Alzheimer

hastalığı olan birine bakıcılık yapmak gibi stresli ve travmatik bir işin yaşam doyumu üzerinde uzun vadeli etkileri ortaya konmaktadır (Vitaliano vd., 1991).

1.1.2.1. Aile ve Akraba Çevresi

Aile; duygusal bağların kurulması, aynı mekânın paylaşılması, birtakım rollerin üstlenildiği iki ya da daha fazla birey arasında sevgi, ait olma gibi duyguların paylaşılması olarak ifade edilmektedir (Hallaç ve Öz, 2014). Aile bireylerin kazandığı duygu, düşünce, inanç ve davranışların temelini oluşturmaktadır. Dolayısıyla yaşam doyumları üzerinde doğrudan etkili görülmektedir. Aile kavramı çekirdek ve geniş aile olmak üzere iki şekilde değerlendirilmektedir. Karı- koca ve evli olmayan çocuklardan oluşan aile çekirdek aile, diğer akrabaların içinde bulunduğu hiyerarşik bir yapıya sahip olan ve en az üç nesli kapsayan aile ise geniş aile olarak tanımlanmaktadır (Eyce, 2014). Bireylerin aile ile ilişkileri yaşam doyumları üzerinde etkili olmaktadır (Louis ve Zhao, 2002). Çocuk sahibi olmak, onlarla vakit geçirmek, rehberlik etmek gibi çekirdek aile aktivitelerinin yanı sıra geniş aile ile birlikte planlar gerçekleştirmek, iletişim kurmak, paylaşım seviyesinin artırılması gibi durumlar yaşam doyumunu yükseltmektedir (Flanagan, 1978). Benzer bir şekilde çocukların yaşam doyumunu araştıran Zullig vd. (2005), aile bireyleri ile birlikte yaşayan çocukların yaşam doyumlarının yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Evans ve Kelley (2004), evlenerek bir aile kurmanın yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediğini ifade etmektedir. Aile ve akraba desteği, sağlıklı ilişkiler kurulmasına ve yaşam doyumunun artmasına katkı sağlamaktadır (Diener ve Biswas Diener, 2001). Aile yaşamında paylaşılan değerler ve bu değerlerin ortaya çıkardığı davranışları anlamak yaşam doyumunu artırmaktadır (Bowen, 1988). Buna karşın aile desteğinin azalması düşük yaşam doyumunu ile sonuçlanmaktadır (Plagnol ve Easterlin, 2008). Benzer bir biçimde Adams, King ve King, (1996) iş ve aile çatışmasının yaşanması ile yaşam doyumunun azalmakta ve aile desteğinin alınmasıyla yaşam doyumunun yükseldiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda işe yönelik duygusal tepkilerin iş aile çatışması ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Zhao, Qu ve Ghiselli, 2011).

1.1.2.2. Arkadaş Çevresi

Birbirlerine karşı sevgi ve anlayış gösteren kimselerden her biri olarak tanımlanan (TDK, 2024) arkadaşlık ilişkileri, mutluluğun kaynağı olarak görülerek yaşam doyumunu

üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. Arkadaşları ile sosyalleşen, kendisi ve çevresi ile sıcak ilişkiler kuran bireylerin yaşam doyumlarının yüksek olduğu saptanmaktadır (Haller ve Hadler, 2006; Eroğlu, 2011). Benzer şekilde Flanagan (1978), bireyin yakın arkadaşlara sahip olması, onlarda vakit geçirmesi, yardımlaşması, sevgi ve güven gibi duygular beslemesinin yaşam doyumunu artırdığını belirtmektedir. Aksi şekilde arkadaş çevresi ile yaşanan çatışmalar, yaşam doyumunu üzerinde negatif etki yaratmaktadır (Koçak, 2016).

1.1.2.3. Toplumsal Çevre

Yaradılışı gereği sosyal bir varlık olan insan, yaşamını devam ettirebilmek için toplum ile ilişki içerisinde olmaktadır. Bu ilişki birey evden çıktığı anda başlayarak, komşular, iş yerleri, çevredeki insanlar gibi pek çok unsuru kapsamaktadır. Toplumsal çevre, ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye ve hatta aynı bölge içinde mahalleden mahalleye yaşantı, kültür, statü açısından değişiklik gösterebilmektedir (Soy, 2023). Dolayısıyla, bireyin içinde yaşadığı toplumsal çevre ve koşulları yaşam doyumunu üzerinde etkili olmaktadır (Diener vd., 2013).

1.1.2.4. İş Çevresi

İş; bireylerin geçimlerini sağlamak adına herhangi bir alanda ortaya bir şey koymak için güç (fiziksel- zihinsel) harcıyarak yaptıkları etkinlikler olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2024). Günlük çalışma saatinin minimum sekiz saat olduğu göz önüne alındığında bireyin yaşamının önemli bir boyutunu oluşturduğu söylenebilmektedir (Öztürk ve Şahbudak, 2015). Bireylerin iş yaşamındaki doyumunu, yalnızca iş ile sınırlandırılmamakta ve yaşam alanını da etkilenmektedir. Bu durum iş yaşamından alınan doyum ve yaşam doyumunu arasında etkileşim olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Keser, 2005). Konuya yönelik yapılan çalışmalar iş ve yaşam doyumunu arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi ortaya koymaktadır (Dikmen, 1995; Aşan ve Erenler, 2008; Keser, 2005; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001). Dolayısıyla bireylerin iki alandan birinde yaşadığı doyum ya da doyumsuzluk diğer alan içinde etkili olmaktadır (Köksal, 2014). Adams, King ve King, (1996), çalışmalarında iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı şekilde iş ortamlarında başarılı veya başarısız hissetmek yaşam doyumunu üzerinde etkili olmaktadır (Pavor ve Diener, 2008). Bireylerin iş yerinde tatmin olmaları ile genel yaşam doyumunu düzeylerinin arttığı ya da tam aksi şekilde iş yerlerinde huzursuzluk yaşayan bireylerin

yaşam doyumlarının azaldığı belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Georgellis ve Lange (2012), çalışmalarında iş ve yaşam doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte eğitim düzeyinin, yaşam ve iş doyumunu arasındaki etkileşimi artırdığını belirtmektedir.

Olumlu duyguların yeni bir şeyler denemede ve yaratıcılık üzerinde etkili olduğu (Kahn ve Isen, 1993) ayrıca mutlu bireylerin daha yaratıcı ve açık fikirli olduğu (Lyubomirsky vd., 2005) göz önüne alındığında çalışanlarından yüksek performans bekleyen işletmelerin yaşam doyumunu ve iş doyumunu faktörlerini göz önüne almaları gerekmektedir (Köksal, 2014).

Buna karşı Berkowitz (1989), pozitif ruh haline sahip bireylerin değişimi bir tehdit olarak algılayarak değişim direnci gösterdiklerini ifade etmektedir. Adaman ve Blaney (1995), bazen üzgün ruh halindeki bireylerin nötr ruh halindeki bireylere göre daha özgün fikirler üretebildiğini fakat en orijinal tepkilerin pozitif duygular ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte bireylerin olumsuz ruh hallerinin iş yerinde eleştirel düşünme noktasında fayda sağladığı, karar alma bağlamında tüm problemleri değerlendirerek doğru kararlara yöneldikleri yönünde çalışmalar bulunmaktadır (George ve Brief, 1992).

1.1.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Ülkesel Faktörler

Bireyler içinde yaşadıkları ülkenin ekonomik durumu, eğitim hizmetleri, sağlık hizmetleri, yönetim biçimi gibi pek çok unsurundan olumlu ya da olumsuz etkilenmektedir. Bireylerin daha iyi bir yaşam elde edebilmeleri maddi koşullarının iyileştirilmesinden geçmektedir. Yoksulluk yaşam doyumunu olumsuz etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Aktaş, 2015). Enflasyon ve işsizlik gibi durumlar bireylerde stres oluşturmakta ve yaşam doyumunu üzerinde olumsuz etkili yaratmaktadır (Greene ve Yoon, 2004). Efeoğlu ve Azgün (2021), demokrasinin artması ile mutluluk düzeyinin artacağını belirtmektedir. Bu durum yaşam doyumun yükseleceğini göstermektedir. Bireylerin mevcut sistemi meşrulaştırması ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki gözlenmektedir (Karaçay, 2011). Benzer bir biçimde Wakslak vd., (2007), insanların sistemi meşrulaştırmalarının sosyal eşitsizliklere bağlı çatışmalarını azaltarak kendilerini daha iyi hissetmelerini sağladığını ifade etmektedir. Ülkelerin yaşam doyumları kıyaslandığından büyük

farklılıkların varlığı tespit edilmektedir. Zengin ve demokratik yönetimin yaşam doyumu ile pozitif ilişkisi ortaya konmaktadır (Inglehart, 1990). Bununla birlikte bireylerin sağlık imkanlarına ulaşımı, eğitim hizmetlerinden memnuniyeti genel yaşam doyumları üzerinde etkili olmaktadır. Sonuç olarak ülkesel faktörler bireyin ve toplumun sağlıklı olmasını sağlamaktadır (Çondur, 2016). Sağlıklı birey ve toplumlarda yaşam doyumunun yüksek olacağı düşünülmektedir.

1.2. Mesleki Canlılık

Heyecan, enerjik olma durumu, değişme ve büyüme gücü olarak tanımlanan canlılık (Ryan ve Frederick, 1997; Miller, 1981) etkili bir olumlu etki yaratan, enerjik ve dinç hissetme gibi durumlarla ilişkilendirilmektedir (Ryan vd. 2010). Örgüt ortamında yaşanan canlılığı ifade eden mesleki canlılık kavramı; bireylerin işlerini memnuniyetle, tutkuyla, dinçlikle, deneyim kazanarak ve tatmin duyarak yapmaları ile açıklanmaktadır. Hissedilen bu tutku, güçlü bir motivasyon ortaya koymakta ve işin süreç içerisinde profesyonelleşerek yapılmasını sağlamaktadır (Harvey, 2002). Bununla birlikte örgütlerde; performans, bağlılık, doyum, mutluluk, çeviklik gibi olumlu ve önemli davranışların ortaya çıkmasını sağlayan enerjinin kaynağı olarak kabul edilmektedir (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018). Mesleki canlılık düzeyi yüksek olan çalışanların işlerini pozitif bir enerji, büyük bir motivasyon ve olumlu duygularla yaptıkları öne sürülmektedir (Kark ve Carmeli, 2009). Aynı zamanda çalışanların daha enerjik, iş sorumluluklarının bilincinde, işini ustalıkla yapan ve yaptığı işten memnun olan bireyler olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışanlar bireysel bir üretkenlik ve yaratıcılık yaşamayıp, sahip oldukları enerjiyi iletişim kurdukları kişilere de aktarmaktadır (Ryan ve Bernstein, 2004). Bu sebeple bireylerin çalışma hayatlarında mesleki canlılık, önemli etkiye sahip bir unsur olarak değerlendirilmektedir. (Pelit ve Ateş, 2022). Bireylerin iş hayatında göstermiş oldukları canlılık, bağlılık ve iş tatmini gibi olumlu unsurlar içinde bulunulan örgüte ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemesi sonucunu doğurmaktadır (Harvey, 2002).

Mesleki canlılığın yenilikçi fikirler üretmede (Carmeli ve Spreitzer, 2009), yaratıcılıkta (Kark ve Carmeli, 2009), yaşam doyumunda, kariyer başarısında (Brauch vd., 2014) ve iş performansının artırılmasında (Camelli, 2009) etkili olduğunu belirtilmektedir.

Baş (2023), işe adanmışlık ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkide mesleki canlılığın aracı rol oynadığını ve mesleki canlılığın, çalışanların işlerini icra ederken bilişsel, fiziksel ve psikolojik olarak enerji dolu hissetmelerini içerdiğini ifade etmektedir. Bununla birlikte mesleki canlılıkla birlikte gelen işini tutkuyla yapma, işinde enerjik hissetme, mesleki yetkinlik ve iş tatmini konularında çalışanların daha fazla bilgi paylaşımında bulunmalarını destekleyeceğini belirtmektedir. Yüksek mesleki canlılığa sahip çalışanlar daha yüksek kariyer doyumuna sahip olmakta ve daha iyi performans göstererek çalışmaktadır. İşten ayrılma niyetleri düşük olarak tespit edilmekte ve diğer çalışanlara kıyasla yüksek pozisyonlarda daha fazla maaş ile istihdam edilmektedir (Hennekam, 2016). Akın (2021), öz kontrol ve öz yönetimde mesleki canlılığın önemli bir rol oynadığı ifade etmektedir. Fakat Talak (2021), öz-kontrolün ile mesleki canlılık ile negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu belirtmektedir. Örgüt ortamında hissedilen güven, destek ile mesleki canlılık düzeyleri artmakta (Chu, Ye ve Guo, 2015) ve iş özerkliği ile çalışanlar kendilerini geliştirme, öğrenme ve yeterlilik gereksinimlerini geliştirerek mesleki olarak heyecan, zindelik ve yüksek motivasyon yaşamaktadır (Kılınç ve Yener, 2020). Bununla birlikte meslek ile bütünleşmek de canlılık hissi üzerinde olumlu yaratmaktadır. Ek olarak bireyin mesleki anlamda başarısını yükseltmekte ve gücünü artırmaktadır (Arslan ve Gül, 2022). Benzer bir biçimde Pelit ve Ateş (2022), mesleki canlılığın mesleki bağlılık üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda kariyer başarısında da mesleki canlılığın olumlu etkileri bulunmaktadır. İş yerinde yükselme ve yaşam doyumunu olumlu etkilemekte, işten ayrılma niyetini engellemektedir (Baruch, Grimland ve Vigoda-Gadot, 2014). Carmeli (2009), yüksek ve kaliteli ilişkilerin mesleki canlılığı olumlu etkilediğini ve bunun da iş performansının artmasıyla sonuçlandığını belirtmektedir. Benzer bir biçimde Korkmaz (2021), bireylerin sağlıklı ve yüksek performanslı olmalarına katkı sağlayabileceğini ifade etmektedir.

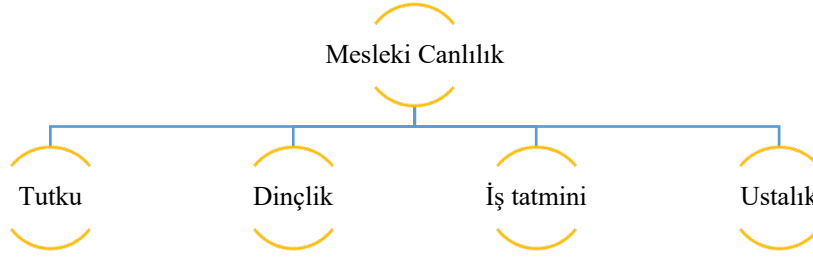
Turizm çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek seviyesinin artmasıyla mesleki canlılık düzeyleri de yükselmektedir. Bu sayede turizm çalışanları fark yaratma arzusuna sahip olmakta ve işlerini yaparken zihinsel, fiziksel ve duygusal çaba göstermede daha etkin olmaktadır (Dinç vd., 2019). Dolayısıyla yaratıcılık, yenilikçilik ve iş performansları mesleki canlılık ile birlikte desteklenerek artış göstermektedir (Baruch, Grimland ve Vigoda-Gadot, 2014). Benzer bir biçimde Kark ve Carmeli (2009), yaratıcılık ve işe

bağlılıkta mesleki canlılığın rolünü araştırdıkları çalışmalarında, mesleki canlılığın yaratıcılığı artırdığı belirtmekte ve mesleki canlılığın içinde bulunan heyecan, enerji, şevk ve dinçlik gibi yüksek pozitif duyguların yaratıcı düşünmeye teşvik eden önemli unsurlar olduğunu ifade etmektedir. Diener ve Fujita (2005), yaşam doyumu yüksek katılımcıların sosyal beceriler ve enerji gibi özelliklerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum aşçıların yüksek yaşam doyumuna sahip olmaları ile yüksek mesleki canlılık seviyelerine ulaşacakları şeklinde yorumlanabilmektedir.

Özellikle rekabetin yoğun yaşandığı hizmet sektöründe işletmelerin başarılı olabilmesi adına mesleki canlılık önemli görülmektedir. Mesleki canlılığın artırılması noktasında iş yeri mutluluğu önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Zengin vd., 2024). Aynı şekilde mesleki bağlılık mesleki canlılığı artıran önemli bir unsur olarak ifade edilmektedir. Azalan mesleki canlılığın geri kazanılması için aileden ve profesyonel meslektaşlardan psikolojik ve sosyal destek alınması gerekliliği vurgulanmaktadır (Güder ve Karaca, 2023). Mesleki canlılığını koruyabilen profesyonel bireyler, sıkışıp kalma, tükenmişlik ya da durağanlık gibi risklerin önüne geçebilmekte yahut bu durumu yönetebilmektedir (Harvey, 2002).

Mesleki sıkışmışlığın tersi olarak ifade edilen mesleki canlılık, yöneticilerin koordinesi ile desteklenebilmektedir. Yeni roller üstlenmek, yeni uzmanlık alanları geliştirmek için çalışanlara fırsat sağlamak mesleki canlılık üzerinde etkili olmaktadır (Baldwin, 1982). Bununla birlikte çalışan ve yönetici arasındaki olumlu iletişim dilinin mesleki canlılığı artırdığı tespit edilmektedir. Emir kipleri yerine teşvik edici bir dil kullanılması önerilmektedir. Örneğin; “yapmalısın” yerine “yapabilirsin” gibi ifadelerin tercih edilmesi uygun görülmektedir. Ayrıca iş özerkliğinin mesleki canlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu ifade edilmektedir. Çalışanların iş ile ilgili daha fazla fikirlerinin olması sağlanarak sorunlar hakkında çözüm önerileri istenmesinin mesleki canlılığın artırılmasında önemli olduğu düşünülmektedir (Tummers vd., 2018). İşletmelerde mesleki canlılığın artırılması için aynı pozisyonda çalışanlar arasında kıyasa dayalı bir değerlendirme yapıldığında diğerlerinden aşağıda kalan çalışanların işten çıkarılma kaygısı taşınması ile mesleki canlılıklarının yükselmek yerine düşeceği belirtilmektedir (Noe, 2010).

İlk kez Harvey (2002), tarafından ele alınan kavram tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini alt boyutlarıyla tanımlanmış ve incelenmiştir. Mesleki canlılığın alt boyutları Şekil 1.2.'de gösterilmiştir.



Şekil 1.2. Mesleki canlılık boyutları

Kaynak: HARVEY, Thomas A. (2002). **Professional Vitality and the Principalsip: Construct Validity Study** (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Maine, Orano.

1.2.1. Tutku

Tutku, bireylerin önemseydiği, sevdiği şeylere zaman ve enerjilerini harcamasını ifade eden ve bu doğrultuda davranışlarını şekillendiren yoğun his olarak tanımlanmaktadır (Vallerand, 2008). Türk Dil Kurumu (2024), tutkuyu; irade ve yargıları aşan güçlü bir coşku ve ihtiras, amaçlara yönelik güçlü bir istek ve aşırı düşkünlük olarak tanımlanmaktadır. Tutku boyutunu ortaya atan Harvey (2002) kavramı, çalışanın hizmet verdiği kitleyi etkileme arzusu olarak ifade etmekte ve bir işi yapmak için çalışanın sahip olduğu isteklilik olarak tanımlamaktadır. Bireyler için tutkunun önemli bir unsur olduğu belirtilmektedir. Tutkunun ilham verici olduğu ve tutkuya sahip olan bireylerin çığır açan mucizeleri gerçekleştirebileceği belirtilmektedir (Bell, 2008). Yönlendirici ve güdüleyici etki barındıran tutku, bireylerde enerji, kararlılık, bağlılık ya da takıntı gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Dolayısıyla tutkuyu olumlu ve olumsuz olarak iki uçta incelemek mümkün olmaktadır. Olumlu tutku bireylerde istenilen hedefe ulaşma kararlılığı, vizyon kazanma ve başarılı olma noktalarında fayda sağlarken; olumsuz tutku, bireylerin bir noktada takılı kalması gibi istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir (Day, 2004). Vallerand (2010), bu durumu takıntılı ve uyumlu tutku olarak ifade etmekte ve ikili tutku modeli ile açıklamaktadır. Takıntılı tutkunun en belirgin sebebini bireyin yaşamı ile bir çatışma içinde

olması olarak ifade etmekten; uyumlu tutkunun bireyin yaşam alanında denge sağlığını belirtmektedir.

Hayatının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren bireylerin, yaptığı işi sevmesi ve değer vermesi işine karşı tutku geliştirmesine neden olabilmektedir (Coşar ve Orhan Şimşek, 2021). Kouzes ve Posner (2011), enerji ve tutkunun bulaşıcı olduğunu ve bunun iş hayatındaki önemini belirtmektedir. Tutku duyulmayan bir işte zorluklarla karşı karşıya kalındığında mücadele etme arzusu düşük olmaktadır. Dolayısıyla tutku sahibi bireylerin, daha hırslı ve yaratıcı oldukları söylenebilmektedir. Motivasyonu artıran, entelektüel aktiviteyi geliştiren ve günlük işler için bir anlam yaratan tutku işe başlamanın zeminini oluşturmaktadır (Anjum vd., 2021). “Bireyleri sabah uyandıran şey” olarak da ifade edilen tutku, yenilikçi düşünceye katkı sağlamaktadır. Bu sebeple işletmeler tutku sahibi bireyler ile çalışmayı önemsemektedir (Bennet, 2005). Tutkunun başarı üzerinde de etkisi olduğu ve yaşam doyumu için önemli bir unsur olduğu ifade edilmektedir. (Sigmundsson ve Leversen, 2024). Buna karşın en tutkulu bireylerin en çok acı çekenler olduğu ve bireylerin, bağımsızlıklarını, servetlerini, sağlıklarını ve bazen de hayatlarını tutkuları uğruna riske atabildikleri tespit edilmektedir (Kouzes ve Posner, 2011). Benzer bir şekilde Taşdelen (2010), tutkunun yalnızca mutluluk ve sevinçten ibaret olmadığını büyük acılarda barındırabildiğini belirtmektedir.

Tutku üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, erkeklerin kadınlardan daha fazla tutkuya sahip olduğu saptanmaktadır. Bu durum erkeklerin kadınlardan daha fazla dopamin salgılaması ile açıklanmaktadır (Sigmundsson ve Leversen, 2024). Bir diğer çalışmaya göre cinsiyet, yaş, çalışma yılı ve öğrenim durumu değişkenlerine göre tutku düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemektedir. Fakat medeni duruma göre farklılık tespit edilmiş olup, evli bireylerin bekarlara kıyasla tutku düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Mansuroğlu ve Turhal, 2023). Okumuş ve Bakan (2023), 25-34 ve 45-54 yaş aralığındaki bireylerin icat etme, kurma ve geliştirme tutkusunun diğer yaş guruplarına göre daha yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca kadınların icat etme tutkusunun erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu belirtmektedir.

1.2.2. Dinçlik

Dinçlik; yüksek seviyede enerji, iş ortamında amaçlara ulaşmak için motivasyon, problemlerle başa çıkma ve olumsuzluklara rağmen hedeflere ulaşmak için çabalamaktan vazgeçmemek olarak tanımlanmaktadır (Shirom, 2004). Eylemlerin enerjisi ile ilişkilendirilen ve büyük ölçüde fark yaratma tutkusundan kaynaklanan dinçlik, bireyin tutkusuna yönelik zihinsel, fiziksel ve duygusal olarak harekete geçmesi olarak da tanımlanmaktadır (Harvey, 2002). Pek çok olumlu etki barındıran dinçlik bireylerde hedef odaklı davranış ve yaklaşımı kolaylaştırarak işe katılımı olumlu etkilemektedir. Bununla birlikte bireyin iş ortamında olumlu duygusal tepki göstermesini sağlayan dinçlik, değer verilen şeylerin elde edilmesinde ve korunmasında fayda sağlamaktadır (Shirom, 2004). Örgüt ortamında bireylerin sahip olduğu dinçlik, çalışanların tüm yeteneklerini örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik kullanması şeklinde gerçekleşmektedir (Jovari, 2023). Dinçlik hisseden çalışanlar mutluluk duygusu geliştirmekte ve daha iyi bir çalışma ortamının yaratılmasına katkı sağlamaktadır (Carmeli vd, 2009).

Konuya yönelik yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde yüksek lisans ve doktora seviyesinde eğitimleri tamamlamış çalışanların diğer çalışanlara göre daha düşük dinçliğe sahip oldukları tespit edilmektedir. Araştırmacı bu durumu beklentilerin kurum tarafından yeterince karşılanmaması sebebiyle açıklamaktadır. Ayrıca dinçlik ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmekte olup kadın çalışanların daha az dinçlik hissettikleri bulgulanmaktadır (Alanyalı, 2006). Bununla birlikte, Karakavak, Tiryaki ve Menteşe (2024), iş ortamında stresin artması ile dinçliğin azaldığını ifade etmektedir. Benzer bir şekilde, Şahin ve Aydın (2021), algılanan örgütsel desteğin dinçlik üzerindeki pozitif etkisinden söz etmektedir. Ek olarak, yüksek dinçlik seviyesine sahip bireylerin, tükenmişliklerinin yüksek olabileceği ortaya konulmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997).

1.2.3. Uсталık

Uсталık, bireyin işiyle ilgili faaliyetleri yerine getirirken sahip olduğu yetenek ve yetkinlikleri kullanabilmesini ifade etmektedir. Bireylerin kendi ayakları üzerinde durma ve yaparak öğrenme becerisi olarak da tanımlanmaktadır (Harvey, 2002). Benzer bir şekilde, arzu edilen bilgi, beceri, tutum, güdü ve yetenek özelliklerine sahip olmak olarak da belirtilmektedir (Suh, West ve Shin, 2012).

Bir işi yapmadaki beceri ve kavrayış olarak da ifade edilen ustalık, bireyin performansının yükselmesinde etkili olmaktadır. Ustalığa sahip bireyler, işlerini karşılaştıkları zorluklara rağmen daha kolay yürütebilme yeteneğine sahip olarak görülmektedir (Harvey, 2002). Mesleğinde ustalaşan bireylerin, diğer meslektaşları ve yöneticileri nezdinde saygınlıkları artmaktadır. Ayrıca bireyin mesleğinde ustalaşması için işini seyerek yapması, işine duygusal bir bağlılık geliştirmesi gerekmektedir (Güder, 2021). İçsel bir motivasyon gerektiren ustalık ve yaşam doyumu arasında olumlu ilişki bulunmaktadır. Bireyin kendini geliştirmesi ve uzmanlaşması daha iyi sosyal ilişkiler geliştirmesinde rol oynamaktadır (Çakır ve Avcı, 2021).

Sektör paydaşları mesleki yeterlilikleri yüksek, teorik ve pratik düzeyde rekabetçi aynı zamanda katma değer yaratabilen nitelikli iş gücü talep etmektedir (Arslan, 2014). Bununla birlikte toplumların refah seviyesinin yükselmesinde de alanında yetkin bireylerin iş hayatına yerleştirilmesi önemli görülmektedir. Yetkinlik sahibi birey, beceri ve yetkinliği bulunmayan bireylere göre daha az çaba sarf ederek, daha sağlıklı, güvenli, hızlı ve kaliteli bir iş icra edebilmektedir (Porsuk, 2021). Eren (2020), aşçıların mesleğin gerektirdiği yetkinliklere sahip olması ile meslek etiği kavramını ilişkilendirmekte ve bu özelliklere sahip çalışanların hizmet kalitesi ile müşteri memnuniyetini pozitif yönde etkileyebildiğini ifade etmektedir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (2024) tarafından 4. Seviye aşçıların sahip olması gereken yetkinlikler; mutfak ekipmanları tanıma ve kullanma, yerel ve ulusal dünya mutfaklarına ait stokları, çorbaları, sosları, salataları, et ürünlerini, sebzeleri, kuru baklagilleri, hamur işlerini, pilav ve makarnaları, tatlıları tanıma ve uygulayabilme, hijyen kurallarına hâkim olma, servis becerisine sahip olma, bütçe hazırlayabilme, idari işleri yürütülme becerileri olarak özetlenmektedir. Doğan ve Yeşiltaş (2017), yapmış oldukları çalışmalarında aşçıların hijyen bilgisi gerekliliği, el becerisi, ikame ürün bilgisi ve kalite kontrol bilgisi yetkinliklerine sahip olması gerekliliğini vurgulamaktadır.

1.2.4. İş Tatmini

İş tatmini; bireyin sahip olduğu tutku sonucunda, dinçlik ve ustalık yoluyla işiyle ilgili sahip olduğu memnuniyet ve başarı durumunu ifade etmektedir (Harvey, 2002). İşyeri koşullarının ya da işten kazanılan ücret, iş güvencesi, itibar gibi durumların kişisel bir

değerlendirmesinin beklentiler ile karşılaştırıldığında bireyin geliştirmiş olduğu içsel tepkilerden meydana gelmektedir (Schneider ve Snyder, 1975). Bozkurt ve Bozkurt (2008), özet bir ifade ile iş tatminini “çalışanın iş yerinde ne kadar mutlu olduğu” şeklinde tanımlamaktadır. Dolayısıyla zamanının önemli bir kısmını iş yerinde geçiren birey için işten duyulan tatmin genel yaşam memnuniyeti üzerinde de etkili olmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008). İş tatmini yaşayamayan birey hayal kırıklığına uğramaktadır. Bu da verimliliği üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Aksi şekilde iş tatmini yüksek bireylerin daha verimli ve yüksek performanslı oldukları ifade edilmektedir (Ardıç ve Baş, 2001). Benzer bir şekilde Keser (2005), yaşam doyumu ve iş doyumu arasında ilişki olduğunu belirtmekte ve işe devamsızlığı, tatminsizliği ve performans düşüşünü iş tatmini eksikliği ile açıklamaktadır. İş tatmininin düşük olması çalışanlarda moral düşüklüğü, huzursuzluk, disiplin sorunlarında artış gibi problemlere neden olmaktadır. Aynı zamanda bireyin amaçlarını gerçekleştirememesine neden olmakta dolayısıyla işletmelerin amaçlarına ulaşamaması ile sonuçlanmaktadır (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006). İşinden tatmin olan çalışanlar, yaptığı işi severek yapmakta ve işe kendini adamaktadır. Dolayısıyla işletme için de başarı getirmektedir (Koçoğlu, 2015). İşinden tatmin olan çalışan bu tatminini işine de yansıtarak işletme verimliliğinde pozitif etki yaratmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Pekerşen (2015), aşçılar özelinde yapmış olduğu çalışmasında örgütsel stres düzeyi azaldıkça iş tatmininin artacağını belirtmektedir. Ücretlendirme konusunda adil davranılmamasının aşçıları olumsuz etkilediği, iş tatmin düzeylerini ve işletmeye olan bağlılıklarını azalttığını ifade etmektedir. Bununla birlikte bireyin severek yaptığı bir işte çalışmasının iş tatmini üzerinde olumlu etkilerinden söz etmektedir. Bozkurt ve Bozkurt (2008), iş tecrübesi az bireylerin fazla olanlara göre iş tatmin düzeyleri daha yüksek tespit etmektedir. Bu durum beklentilerine karşılık bulamayan çalışanların iş tatmin düzeylerinin düştüğünü göstermektedir. Fakat meslekte ustalık kazandıkça uyumun artacağı ve iş tatminin yeniden yükseleceği ifade etmektedir. Benzer bir şekilde, Örücü, Kılıç ve Şimşir (2010), çalışanların yaşının ve işletmede çalıştıkları sürenin iş tatmin düzeyinde etkili olduğunu belirtmektedir. İşletmede çalışma süresi fazla ve yaşı daha yüksek olan çalışanların iş tatmin düzeyleri daha yüksek tespit etmektedir.

Çekmecelioğlu Gündüz (2005), en alt seviye çalışandan en üst seviye çalışana kadar yaratıcı fikirlerin desteklenmesinin iş tatmini üzerinde olumlu etki yarattığını ifade

etmektedir. Bununla birlikte iş arkadaşlarının iş tatminindeki öneminden bahsetmektedir. Bir amaca yönelik çalışan takımın birbirlerinin fikirlerini desteklemesi ve takım üyelerinin çeşitlilik içermesi iş tatmini üzerinde pozitif etki yaratmaktadır. Ek olarak, yapılan işin cezbedici olması, iddialı olması iş tatmini seviyesini artırmaktadır.

1.3. İnovatif İş Davranışı

İnovasyon bir diğer ifade ile yenilik, Latince “innovare” kelimesinden türemiştir ve yeni bir şey yapmak anlamına gelmektedir. Türkçe’de “yenileme”, “yenileşme”, ve “yenilikçilik” olarak kullanılmaktadır (Eraslan, Bulu ve Bakan, 2008). En temel ifade ile yeni ürün, hizmet, iş süreçleri gibi faaliyetlerin yeniden ele alınıp farklı şekilde uygulamaya geçilmesi olarak ifade edilmektedir (Schumpeter, 1934). Literatür incelendiğinde pek çok inovasyon tanımının bulunduğu görülmektedir. Bu tanımlamalardan bazıları şunlardır;

- İnovasyon, müşterilerin isteyeceği yeni bir ürün ya da hizmeti sağlamak için teknoloji ve fikir geliştirerek uygulanması sürecini içermektedir. Yeni bir ürün ya da hizmet için fikrin ortaya çıkışından sonra bu fikri uygulamaya yönelik ilk girişim yenilik olarak tanımlanmaktadır (Topaloğlu, 2021).
- Yeni fikirlerin oluşturulması ve bu fikirlerin daha çok değer yaratan çıktılara dönüştürülmesi ve ticarileştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Toraman, Abdioğlu ve İşgüden, 2009).
- Karşılanmamış ihtiyaçları karşılamak, çözülmemiş problemleri çözmek ya da mevcut ürünleri daha kullanışlı hale getirmek amacıyla yeni ve değişik fikirlerin geliştirilmesi; bunlardan ticari bir ürün- üretim yöntemi ortaya koymayı amaçlayan süreç olarak ifade edilmektedir (Deniz ve Belgin, 2007).
- Bir fikrin, pazarlanabilir bir ürün, yöntem ya da hizmete dönüştürülmesi olarak tanımlanmaktadır (Kayalar ve Keleş, 2008).
- Hep devam eden rutin işlerin farklı bir şekilde yapılmaya başlanması anlamını da taşımaktadır (Tekin, 2012).
- Değer yaratan fikirlerin uygulanması ve daha önce var olmayan ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesi, rakiplerden önce pazara sunulmasını ifade etmektedir (Erdem, Gökdeniz ve Met, 2011).

İnovasyon, yaratıcı fikirlerin ve uygulamaların üretimi, benimsenmesi, sürece adapte edilmesini kapsamaktadır. İnovatif iş davranışı ise; çalışanların farkında olarak ürün ve üretim süreçleriyle ilgili yenilikçi fikirleri benimsemesi ve bunları kendi işine yansıtması olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda yenilikçi fikirleri benimseyen çalışanın bu fikirleri çalıştığı birime ya da işletmenin tümüne benimsetmesi olarak da ifade edilmektedir (Çapraz vd., 2014). Benzer bir şekilde, Scott ve Bruce (1994) inovatif iş davranışını sorunların tanımlanması, çözüm önerilerini içeren fikirlerin üretilmesi, fikirlerin geliştirilmesine yönelik planların yapılması ve fikirlerin gerçekleştirilmesini içeren pek çok aşamadan oluşan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Özet bir ifade ile inovatif iş davranışı, işletmelerde katma değer yaratmaya yönelik faaliyetleri kapsamakta ve değişimi gerçekleştirme gücünü barındırmaktadır (Toraman, Abdioğlu ve İşgüden, 2009). Janssen (2000) tarafından da bir örgüt veya işin üretildiği bir grup içinde fayda sağlamak için bilinçli olarak yeni fikirlerin üretilmesi, tanıtımı ve gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Yaratıcı fikirler üzerine kurulu olan inovatif iş davranışı, bu fikirlerin başarılı bir şekilde uygulamasıyla mümkün olmaktadır (Topaloğlu, 2021).

Yaratıcılık, inovatif düşünce sürecinin ilk aşamasında yer alan, sorunların veya performans değişimlerinin tespit edildiği ve yenilik ihtiyacını gidermek amacıyla fikirlerin üretildiği yenilikçi iş davranışın bir parçası olarak görülmektedir (Jong ve Hartog, 2007). Bu doğrultuda önemli olan yaratıcılığı tanımlama gerekliliği doğmaktadır. Yaratıcılık; bireyin veya grubun, sosyal bir ortam içerisinde yararlı bir ürün üretmesini sağlayan yetenek, süreç ve ortam arasındaki etkileşim olarak açıklanmaktadır (Plucker, 2021). Basit bir ifade ile, yenilik yaratma, ortaya çıkarma, bilinmeyen bir şeyi keşfetme olarak tanımlanabilmektedir (Kesici ve Önçel, 2015). Rhodes (1961), yaratıcılığı tek bir tanım olarak ele almanın yeterli olamayacağını belirterek person, product, process, press olmak üzere, 4 “P” ile modellemektedir. Bu modellemeye göre person; yaratıcı bireyi, process; yaratıcı süreci, product; yaratıcı süreç sonucunda ortaya çıkan ürünü ve press; yaratıcılık eyleminin gerçekleştiği ortamı ifade etmektedir. Hegarty (2014)’e göre, yaratıcılık sıkıntılı ve stresli anlarda gelişmektedir. Her şeyin yolunda olması yaratıcılığı negatif etkilemektedir. Olumsuz hayat koşulları ya da olumsuz hava koşulları yaratıcılık üzerinde pozitif etki yaratmaktadır. Bu durumu Londra’nın dünyanın en yaratıcı şehirlerinden biri olması ve havanın genellikle kötü olması ile örneklendirmektedir. Benzer bir şekilde Baltaş (2002),

stresli durumların büyüme, gelişme ve kazanma ihtimallerini yükselttiğini ve kişiye heyecan veren, harekete geçiren ve yeni bakış açıları kazandırarak bireyin yenilikçi fikirlerini ortaya çıkarmasına katkı sağladığını ifade etmektedir. Bununla birlikte yaratıcılık; motivasyon, olumlu tutumlar, başarı elde etme ve bireyin kişilik gelişiminde faydalı görülmektedir (Tahir vd., 2024).

Yaratıcılık bir süreci kapsamaktadır. İşletmelerin yaratıcı olabilmeleri iş ortamının yaratıcılığı desteklemesi ile mümkün olmaktadır. Aynı zamanda yaratıcılık bireye ait bir ürünü veya faaliyeti temsil etmektedir. Bu sebeple işletmelerin bireyler için yaratıcılığı teşvik edici iş ortamını hazırlaması önemli görülmektedir (Eren ve Gündüz, 2002). Mullins (2016), yaratıcılığı iş hayatında uygulanabilir yenilikçi fikirler sağlayabildiği ölçüde değerli ve kıymetli görmektedir. Dolayısıyla, yaratıcılık iş ortamındaki ihtiyaç ve sorunları çözmek ya da yaşanan değişimlerin yarattığı fırsatları yakalayabilmek amacıyla kullanılmaktadır (Daft, 1999). İş ortamında gerçekleştirilen tüm yenilikler işletmelerin varlıklarını koruyabilmeleri, performanslarını yükseltebilmeleri ve rekabet etme kabiliyeti elde etmeleri açısından stratejik bir gereklilik olarak görülmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013). Büyüklüklerine bakılmaksızın tüm işletmelerin, hayatta kalabilmeleri için mal ve hizmetlerinde inovatif eylemlerde bulunmaları gerekmektedir. Ancak bu sayede müşterilerin talep ve beklentilerine karşılık verebilmekte ve rakiplerine üstünlük sağlayabilmektedir (Işık ve Keskin, 2013). Hizmet kalitesinin geliştirilmesi, inovatif ürünlerin tasarlanması, müşteri ihtiyaçlarına yanıt verebilmek ve ürün yaşam döngüsünü hızlandırma gerekliliği bulunmaktadır (Filippini, Salmaso ve Tassarolo, 2004). Bu noktada amaçların gerçekleştirilebilmesi için yeni pazarlama teknikleri geliştirmek, yeni ürün ve hizmetler üretmek ve inovatif iş modelleri oluşturmak gerekmektedir (Yazlık ve Karakaş, 2022). İnovasyonun işletmelere rekabet avantajı sağlayarak gelir elde etmelerinin yanında pek çok faydasının bulunduğu bahsedilmektedir. Bunlar;

- Rekabet avantajı yaratma,
- İşletmenin varlığını devam ettirebilmesi ve büyümesini sağlama,
- Pazar liderliğini pekiştirme,
- Pazar payını koruma ve artırma,
- Yeni pazarlara girme,
- Güçlü imaj, itibar ve saygınlık elde etme

- Ürün karmasını koruma ve genişletme,
- Kalite, verimlilik ve karlılığı artırma,
- Maliyetleri düşürme,
- Yeni iş fırsatlarını yakalama,
- İşgücü motivasyonu, tatmini, istikrar ve bağlılığını sağlama ve
- Müşteri memnuniyeti ve tatminini artırma olarak ifade edilmektedir (Toraman, Abdioğlu ve İşgüden, 2009; Kahraman ve Taşkın, 2018).

İnovatif iş davranışı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, bilinçli farkındalık düzeyi yüksek olan çalışanların, düşük farkındalık düzeyine sahip çalışanlara kıyasla yenilikçi iş davranışının daha yüksek olacağı belirtilmekte ve yenilikçi iş davranışının artması ile performansın yükseleceğini ifade edilmektedir (Yücel, 2023). Benzer bir biçimde Özkan vd. (2021), inovatif iş davranışının çalışan performansını önemli ölçüde artırdığını belirtmektedir. Deng vd. (2022), olumlu duygular ve yenilikçi iş davranışı yoluyla iş performansı üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmalarında, olumlu duyguların, çalışanların dikkat sürelerini genişleterek, onları işle ilgili sorunları çözmeye yeni yollarını düşünmeye teşvik edebileceğini ve yenilikçi iş davranışını geliştireceğini saptamışlardır. Bununla birlikte yenilikçi fikirleri olan çalışanların daha iyi performans gösterdiklerini ve daha verimli olduklarını tespit etmişlerdir. Aynı şekilde, Pukkeeree, Nan ve Wongsuwan (2020), olumlu düşünmenin başarı değerini ve yenilikçi iş davranışına ilişkin çalışan bağlılığını olumlu anlamda etkilediğini ortaya koymuşlardır. Yenilikçi iş davranışını teşvik etmek ve desteklemek için yöneticiler ve insan kaynakları departmanları tarafından olumlu düşüncenin kullanılabileceğini ifade etmişlerdir.

Çalışanların inovatif iş davranışlarında kişisel unsurlar, ekip arkadaşları ve örgütsel faktörler önemli görülmektedir (Srirahayu, Ekowati ve Sridadi, 2023). Kişisel unsurlardan olan şefkat ve öz imaj gibi unsurlar çalışanların gelişmeye açık bireyler olduğunu ifade etmektedir. Bu durum yenilikçi iş davranışına kaynak oluşturmaktadır (Montani vd., 2022). Fakat Ulusal ve Yüreğir (2020) çalışanların cinsiyet, yaş ve öğrenim durumu gibi kişisel değişkenlerinin yenilikçi iş davranışına verdikleri önemi etkilenmediğini belirtmektedir. Çapraz vd. (2014), birey bazlı değişkenlerin inovatif iş davranışına daha fazla etki ettiğini belirtmişlerdir. Bireyin ilgisi, yenilikçi davranıştan beklenen performans değerleri, elde edilen olumlu imaj, farkındalık gibi unsurların bireyleri inovatif davranışlar sergilemeye

yönlendirdiğini ifade etmişlerdir. Örgütsel faktörler içerisinde yer alan personel güçlendirme ile turizm çalışanlarının inovatif iş davranışları olumlu yönde etkilenebilmektedir (Atabey, İrmiş ve Akyürek, 2022). Aynı şekilde lider- üye etkileşimi ile inovatif iş davranışının artacağı belirtilmektedir (Örücü, Gizlier ve Yılmaz, 2020). Örgüt ortamında gerçekleşen aksi yönde baskı gibi durumlar ise çalışanlar üzerinde zihin dağınıklığı yaratmaktadır. Fakat Trivedi ve Pattusamy (2022) zihin dağınıklığının yaratıcı hayaller kurulmasını sağlayarak inovatif iş davranışı üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir. Örgütsel faktörlerden bir diğeri olan işe adanmışlık ile inovatif iş davranışı arasında olumlu etki tespit edilmektedir. Çalışanların genel olarak iş tutumları, örgütün özellikleri, ekip özellikleri ve bir liderin liderlik stillerinin inovatif iş davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda iş motivasyonu, örgütsel bağlılık, işte algılanan anlamlılık, işe bağlılık ve psikolojik güçlendirme gibi iş tutumu değişkenleri, inovatif iş davranışı üzerinde aracı olarak kabul edilmektedir (Zhu vd., 2023).

Işık vd. (2018), turizm inovasyonu çalışmalarının genellikle işletme performansı ile olan ilişki, işletme yönetiminde inovasyon ve yöneticilerin algısı, kavramın önemi, sürdürülebilirlik ile olan ilişkisi, bireysel yenilikçilik, teknoloji inovasyonu, inovasyon harcamaları gibi konular üzerine yoğunlaştığını tespit etmişleridir. Fakat turizm sektörü içinde yer alan mutfaklarda vazgeçilmez bir unsur olarak görülen inovatif iş davranışı aynı zamanda başarılı olmanın anahtarı olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla kavramın aşçılar özelinde değerlendirilmesi önemli görülmektedir (Carmeli ve Spreitzer, 2009).

1.3.1. İnovasyon Çeşitleri

İnovasyon konusundaki çalışmalar incelendiğinde ürün, süreç, pazarlama ve örgütsel olmak üzere dört grup şeklinde ele alındığı görülmektedir. Bununla birlikte sosyal, teknolojik ve sürdürülebilir inovasyonları ele alan çalışmalarda bulunmaktadır (Vatan, 2020; Goldenberg, 2004; Betz, 2010; Kahraman ve Taşkın, 2018).

1.3.1.1. Ürün (Mal/Hizmet) İnovasyonu

Ürün tanımı, mal ve hizmetleri kapsayacak şekilde kullanılmaktadır. Ürün inovasyonu, yeni teknoloji ya da bilgilerden yararlanabilmek ve mevcut bilgi ile teknolojilerin güncel kullanımlarını ifade etmektedir. Mal ve hizmetlerin pazara sunulması ve mevcut hizmetlerin işlevselliklerinde kullanıcı özelliklerine göre değişiklik yapılmasını

kapsamaktadır (Özen ve Bingöl, 2010). Ürün inovasyonu, yeni teknolojileri, performansa yönelik geliştirmeleri, çalışanların yeteneklerinin artırılmasını ve taleplere uygunluğun sağlanmasını ifade etmektedir (Aytekin ve Çopuroğlu, 2021). Bununla birlikte bir kullanıcı ya da pazara yönelik ihtiyacı karşılamak için tanıtılan yeni bir ürün veya hizmet olarak da tanımlanmaktadır (Damanpour ve Gopaiakrishnan, 2001). Benzer bir şekilde, Elçi (2007), farklı bir ürün ya da hizmetin geliştirilmesi veya mevcut üründe değişim, yenilik ve farklılık yapılarak pazara sunulması olarak ifade etmektedir. Ürün inovasyonunun üç temel özelliği bulunmaktadır (Vatan, 2020). Bunlar;

- Sonuçlanmış bir değişimden ziyade süreklilik göstermektedir. Dolayısıyla bir zaman dilimi tayin etmek oldukça güçtür.
- Teknolojide ve örgüt ortamında yaşanan değişimde teknik girdi ile insan kaynağı arasında tamamlayıcı bir görev üstlenmektedir.
- Bireysel katkı düzeyinin belirlenmesi güçtür.

Ürün inovasyonu sektörde rekabet avantajı elde etmede önemli görülmektedir. Bununla birlikte çok yetenekli, öğrenmeyi öğrenen, pazara duyarlı, eğitilmiş ve teknik olarak usta çalışana sahip olmakta ürün inovasyonu için bir gereklilik olarak belirtilmektedir. Ancak bu şekilde işletme büyümesinin sağlanabileceği ifade edilmektedir (Thornhill, 2006).

İlk mikroişlemciler ve dijital kameralar ürün yeniliğine örnek olarak verilebilmektedir (Oslo Kılavuzu, 2005). Bununla birlikte müşteriye kolay kullanım ve hız sağlayan internet bankacılığı ve araç kiralama hizmetleri ürün yeniliği kapsamında değerlendirilmektedir (Ateş, 2007). Otel işletmeleri nezdinde ürün inovasyonu olarak ses geçirmeyen odalar örnek verilebilmektedir (Vatan, 2010).

1.3.1.2. Süreç İnovasyonu

Bir fikri araştırmayı, geliştirmeyi bu fikrin uygulanabilir olup olmadığını, yeni bir yöntemi veya işletmenin farklı bir organizasyon yapısına dönüşmesi olarak ifade edilmektedir (Erdem, Gökdeniz ve Met, 2011). Bir diğer tanıma göre mal ve hizmetin yapılma ya da sunulma yönteminde gerçekleşen değişim olarak ifade edilmektedir (Tekin, 2012). Benzer bir şekilde, Oslo Kılavuzunda (2005), yeni ya da önemli bir oranda iyileştirilmiş üretim veya teslimat yönteminin gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte satın alma, muhasebe, bakım vb. destek süreçlerindeki önemli derece

iyileştirilmiş teknikler, teçhizat ya da yazılımsal değişiklikleri içermektedir. Verimlilik ve kalitenin artırılması süreç inovasyonu içinde değerlendirilmektedir (Oslo Kılavuzu, 2005).

Otonom robotlar veya dronelar ile yapılan kargo teslimatları ya da misafirlerin daha hızlı odalarına yerleşmelerini sağlayacak olan otel kayıt sisteminin geliştirilmesi süreç inovasyonuna örnek olarak verilebilmektedir (Yıldırım, 2020). Cumming (1998), Japonların otomotiv ve elektronik gibi sektörlerde başarılı olmalarının sebebinin üretim becerilerinden kaynaklandığını belirtmektedir. Bu durumu süreç inovasyonun başarısı olarak yorumlamaktadır. Firmaların işletmelerdeki süreçleri temel bileşenlerine ayırmaları, bu bileşenlerin tek tek performanslarının ölçülmesi ve iyileştirme çalışmalarının yapılması ile dünya çapında rekabet üstünlüğü sağladıklarını ifade etmektedir. Benzer bir biçimde Amerikan hizmet sektörünün, sürekli olarak hizmetin sunulmuş şekline yönelik gerçekleştirdiği değişimler ile güç kazandığını belirtmektedir. Tüm bu örnekler süreç inovasyonunun önemini ortaya koymaktadır. Turizm işletmelerinde süreç inovasyonu örneklerine baktığımızda, konukların mobil cihazları vasıtasıyla rezervasyon yapmaları, ödemelerini gerçekleştirmeleri bu bağlamda değerlendirilmektedir. Ayrıca otel girişi esnasında kendilerine verilen mobil anahtar yardımıyla ihtiyaçlarını kısa mesajlar ile bildirebilmeleri süreç inovasyonuna örnek oluşturmaktadır (İpar, 2020).

1.3.1.3. Pazarlama İnovasyonu

Pazarlama inovasyonu; mal ve hizmetlerin tasarımında, ambalajlanmasında, dağıtım ve fiyatlandırmasında farklılıklar barındıran yeni pazarlama tekniklerinin kullanılması olarak tanımlanmaktadır (Elçi ve Karataylı, 2008). Satışları artırmayı hedefleyen pazarlama inovasyonu, pazar payını, rekabet avantajının korunmasını ve karlılığı artırmayı kapsamaktadır (Şahin, 2009). İşletmenin mevcut yeteneklerini ya da sahip olduğu imkanları geliştirmesi veya diğer işletmelerdeki mevcut potansiyeli kendi potansiyeli ile birleştirmesi fikrine dayanmaktadır. Bununla birlikte gizli kalmış talepleri ortaya çıkarıp yeni talepler oluşturma becerisi olarak da ifade edilmektedir (Hanvanich, 2002).

Pazarlama inovasyonu, üç aşamada (keşfetme, geliştirme ve dağıtım) gerçekleşmektedir. Keşfetme aşamasında, talep ve ihtiyaçların belirlenerek üretilen ürün ve bu ürünün özellikleri ile ilgilenilmektedir. Geliştirme aşamasında ürünlerin tasarımları gerçekleştirilmektedir. Son olarak dağıtım aşamasında, dağıtım kanalları planlanmakta ve

satış sonrası hizmetler şekillendirilmektedir (Bloch, 2007). Pazarlama inovasyonu imaj oluşturma ve ün kazanmayı da kapsamaktadır. Starbucks kahvelerinin standart kahveyi ilgi odağına çevirmesi ve sıradan kahve bardağının elde taşınmasının müşteri tarafından gurur duyulan bir hal alması pazarlama inovasyonu için örnek oluşturmaktadır (Yıldırım, 2020). Bununla birlikte, yüksek kaliteli fakat düşük fiyatlı mobilya pazarlama fikri ve bu fikrin maliyet düşürme yöntemleri ile bir araya getirmesi ile İkea pazarlama inovasyonuna güzel bir örnek sunmaktadır. Ayrıca satılan ürünün dağıtımının İkea tarafından gerçekleştirilmesi ve düşük fiyat avantajı sağlaması da bu konu da örnek oluşturmaktadır (Kotler, 2003). Turizm işletmelerinde artırılmış gerçeklik ile seçilecek otelin odaları, restoran ve havuz gibi alanları sanal olarak gezilebilmesi pazarlama inovasyonu örnekleri arasında yer almaktadır (İpar, 2020).

1.3.1.4. Örgütsel (Organizasyonel) İnovasyon

Örgütsel bir diğer adı ile organizasyonel inovasyon; maddi ve beşerî kaynaklardan üst düzey fayda kazanılması amacıyla bu kaynakların bir araya getirilmesini sağlayan güncel ve farklı yapılanmaları ifade etmektedir (Ayazlar, 2012). Mevcut işlerin inovatif biçimlerde yeniden şekillendirilmesi ve bunun sonucunda rekabet avantajı elde edilmesini kapsamaktadır (Fagerberg vd., 2005). Rademakers (2005), örgütsel inovasyonu çalışanların sorumlulukları, görevlendirilmeleri, kontrol edilmeleri ve koordine edilmelerinde yenilikçi metotların kullanılması şeklinde tanımlamaktadır. Örgüt performansı üzerinde etkili olan örgütsel inovasyon, işin kalitesi ve verimliliğini iyileştirmektedir. Bununla birlikte bilgi alışverişini artırmakta ve yeni teknolojileri öğrenme- kullanma kapasitelerini güçlendirmektedir (Oslo Kılavuzu, 2005). Benzer bir şekilde Burmaoğlu ve Şeşen (2011), örgütsel inovasyonun diğer inovasyon çeşitlerine dayanak oluşturduğunu ve örgüt performansı üzerinde olumlu etkiler yarattığını ifade etmektedir.

Bunun farkında olan örgütler, çalışanlarını inovatif davranışlar noktasında teşviklendirmeye yönelmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013). Çünkü çalışanlarının inovatif iş fikirlerini önemseyerek destek olan örgütler daha başarılı olmakta ve yüksek verimlilik sağlamaktadır. Ek olarak çalışanlar, yöneticiler ve çalışma ortamları tarafından desteklendiklerini gördükçe inovatif iş davranışı hususunda daha istekli olmaktadır. Dolayısıyla inovatif iş davranışları, zamanla işletme kültüründe yerini alarak benimsenmektedir (Sü Eröz ve Şittak, 2019). Bu doğrultuda İbis otelleri tarafından

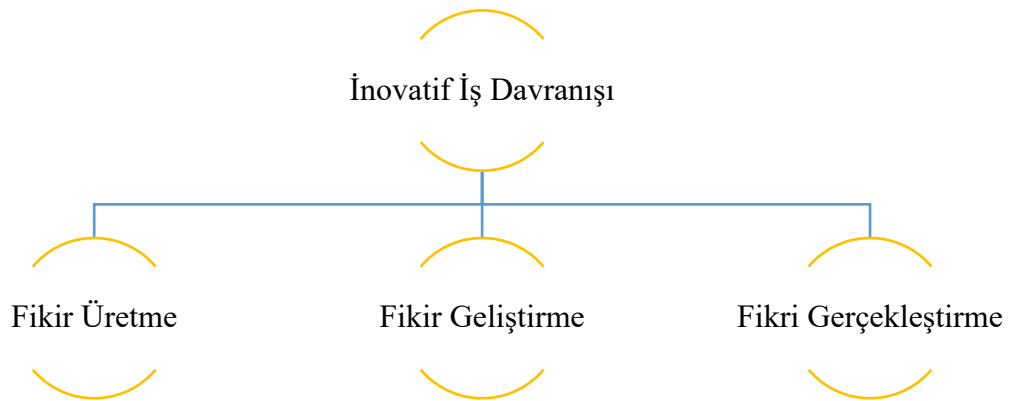
uygulanan Smile Team örgütsel inovasyon için güzel bir örnek oluşturmaktadır. Smile Team tarafından karşılanan müşteri ikramlardan yararlanırken, ekip üyeleri bir tablet ile formalite olarak görülen işlerin yapılmasına yardımcı olmaktadır. Bu sayede müşteri ve çalışan arasında mesafe yaratan resepsiyon masasından kurtularak samimi, canlı ve kararlı bir yapı oluşturmak hedeflenmektedir (İpar, 2020).

1.3.2. İnovatif İş Davranışı Aşamaları

İnovatif iş davranışı aşamaları literatürde çeşitli araştırmacılar tarafından farklı değerlendirilmektedir. Bunlar;

- Yenilikçi iş davranışının öneri aşamasının farkındalığı ve fikirlerin uygulanması (Axtell vd., 2000),
- Fikir üretme, fikir geliştirme ve fikri gerçekleştirme (Janssen, 2000),
- Fikir uygulama, fikir üretme, fırsat geliştirme ve fikir savunma (Jong, 2007),
- Fikir üretme (uygulama) ve fikri destekleme (Tüysüz, 2019),
- İnovatif iş davranışı (Özkan vd., 2021) olarak belirtilmektedir.

Bu kapsamda fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme aşamaları aktarılacaktır.



Şekil 1.3. İnovatif iş davranışı boyutları

Kaynak: JANSSEN, Onne (2000). "Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.

1.3.2.1. Fikir Üretme

Fikre sahip olmak, inovasyon için bir ön koşul olarak görülmektedir. Fikrin üretilmesi yeni hizmetlere, süreçlere ya da yeni bir pazara girişe ve mevcut sistemdeki sorunlara yönelik iyileştirme çalışmalarının yapılmasına olanak sağlamaktadır. Bu aşamanın en önemli noktası performansın geliştirilmesi ya da problemlerin çözülmesi için sahip olunan bilgilerin bir araya getirilmesi ve yeniden düzenlenmesi olarak görülmektedir (Sarıkaya, 2019). Bu aşamada üretilen fikre yönelik araştırma yapma, yetkinlik, uzmanlık ve bilgi kaynaklarının birleştirilmesi sağlanmaktadır (Terken Ataoğlu, 2019). Fikir üretme aşaması inovasyonun nihai hali üzerinde son derece etkili olmaktadır. Çünkü bu aşamada başarı, fikirlerin sayısı, kapsamı ve çeşitliliği ile ölçülmektedir. Dolayısıyla çok çeşitli ve kapsamlı fikirler üretmek inovasyonun üretilme şansını ve kalitesini artırmaktadır (Bayırlı, 2020). Fikrin üretilmesi aşamasında, bireylerin yaratıcılıkları önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Sarıkaya, 2019). Janssen'e (2000) göre çalışanlar, kendilerinden beklenen yüksek düzeydeki işleri başarılı bir şekilde sonuçlandırabilmek için yenilikçi fikirler üretmektedir.

1.3.2.2. Fikir Geliştirme

Fikir geliştirme aşaması, inovatif iş davranışına sahip çalışanların fikirlerinin korunduğu süreci ifade etmektedir. Bu aşamada inovatif çalışanlar fikirleri için destekçi aramaktadır. Örgüt üyeleriyle ya da dış paydaşlarla müzakere etmek, onları ikna etme yoluyla olası engellerin ve örgütsel direncin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Çoğunlukla yöneticilerden, yakın iş arkadaşları, destekçiler, sponsorlar ve diğer departmanların çalışanlarından üretilen fikrin uygulamaya dönüştürülmesi, gerekli kaynakların sağlanması ve bir ileri seviyeye taşınması için maddi manevi destek sağlamaları beklenmektedir (Şekkeli, 2021). Bireyler görev tanımlarında yer almamasına rağmen karşılaştıkları engelleri aşarak, yeni fikirlerin geliştirilmesini ve kabul görmesini sağlamaya çalışmaktadır. Bu sebeple ikna kabiliyeti ve etkileme beceresi bu aşamadaki mücadeleyi kolaylaştırmaktadır (Sarıkaya, 2019). Yenilikler karşısında pek çok birey şüpheli yaklaşmaktadır, barındırdıkları şüphe değişime direnç göstermelerine neden olabilmektedir. Bunun önüne geçebilmek için çalışanların sürece katılımlarının teşvik edilmesi gerekmektedir. Fikirlerinin sorulması, alınan kararlarda etkin ve süreçlerden haberdar olmaları, açık ve güven ortamının yaratılması önemli görülmektedir (Tunçer, 2013). Fikirler geliştirildikten

sonra tüm yönleri ile değerlendirilerek yayma aşamasına geçilmekte ve kabul gören fikir gerçekleştirilmektedir (Kaymakçı ve Görener, 2019).

1.3.2.3.Fikri Gerçekleştirme

Fikri gerçekleştirme, ilk aşamada üretilen fikir ile ilgili yönetici ve çalışma arkadaşları ikna edildikten sonra fikrin pratiğe dökülerek yeni ürünler ya da üretim süreçleri geliştirme bunları kontrol etme, gerekli değişiklikleri yapma ve pazara sunmayı kapsamaktadır (Jong ve Hartog, 2007). İnovatif bir fikrin uygulamaya geçmesi inovatif iş davranışı sürecinin tamamlanmasını sağlamaktadır. Aksi durumda uygulamaya geçmeyen fikrin bir önemi olmamaktadır (Örnek ve Ayaş, 2015). Uygulamaya yönelik bir davranışı ifade eden fikri gerçekleştirme için yeterince çaba ve sonuç odaklı bir tutum gerekmektedir (Jong ve Hartog, 2007; Atabey, İrişmiş ve Akyürek, 2022). İnovatif iş davranışı sürecinin çıktısı pazarlanabilir bir ürün veya hizmet olarak ifade edilmektedir. Son aşama olan fikrin gerçekleştirilmesinde pazar araştırmaları tamamlanan ürün ve hizmetler büyük miktarlarda üretilerek piyasaya sunulmaktadır (Gürsel ve Sü Eröz, 2017).

1.3.3. Aşçıların İnovatif İş Davranışları

Her alanda önemli olan inovatif iş davranışı sanatsal, bilimsel ve teknik alt yapıyı içeren mutfak çalışmalarına da yön vermektedir (Horng ve Hu, 2008). Turizm sektörü içerisinde yer alan mutfaklarda inovatif iş davranışı, maliyet, kalite ve zaman bakımından faydalı yeni ürünlerin, üretim süreçlerinin ve hizmetlerin fikir olarak belirlenmesi, ortaya çıkarılması, geliştirilmesi ve tanıtılması olarak ifade edilebilmektedir (Eşitti, 2020). Mutfaklarda inovatif iş davranışı, sadece aşçıların kişisel yaratıcılığına bağlı olmamakta aynı zamanda müşterin yemek zevkleri ve tercihlerinden etkilenmektedir. Bununla birlikte örgütün gelir elde etme isteği, mevcut kaynakları ve verimliliğiyle de ilişkili olmaktadır (Horng ve Hu, 2008). Hegarty (2014), gelir elde etme isteğini hayatın devamı için gerekli görmekte fakat inovatif iş davranışının buna odaklı gerçekleşemeyeceğini ifade etmektedir. Para odaklı olmanın düşük kaliteli ve başarısız işler ile sonuçlandığını ve nihayetinde iş hayatında tatminsizliğe yol açtığını vurgulamaktadır. Anderson ve Gasteiger (2008), inovatif iş davranışının bireyin kişilik yapısına göre de değişkenlik gösterdiğini ifade etmektedir. İnovatif iş davranışına etki eden bireysel faktörler Çizelge 1.1.'de gösterilmektedir.

Çizelge 1.1. İnovatif iş davranışına etki eden faktörler

Kişilik Özellikleri	Belirsizliğe tolerans Özgüven Tecrübeye açıklık Gelenekçi olmama Özgünlük Kurallara uyum (negatif ilişki) Otoriterlik (olumsuz ilişki) Bağımsızlık
Motivasyon Tarzı	İçsel ve Dışsal Başarılı olma kararlılığı İnisiyatif alma
Bilişsel Yetenek	Ortalamanın üzerinde genel zekâ Göreve özgü bilgi sahibi olma Farklı bakış açısına sahip olma Fikirsel akıcılık
Ruh Hâli	Olumsuz ruh hâlleri Özerklik
İş Özellikleri	Kontrol kapsamı İnovasyon desteği Montör rehberliği Uygun eğitim

Kaynak: ANDERSON, Neil Robert ve Rosina M. Gasteiger (2008). *Innovation and Creativity in Organisations: Individual and Work Team Research Findings and Implications for Government Policy*, **Micro-foundations for innovation policy**, Ed. Bart Nooteboom ve Erik Stam, Amsterdam: Amsterdam University Press.

Mutfaklarda yaratıcılık; eldeki ürünlerin hoş görünümlü, lezzetli ve müşteri taleplerine karşılık veren çıktılara dönüşmesi olarak tanımlanmaktadır (Bouty ve Gomez, 2013). Yaratıcı ürünler ile rekabet avantajı elde edilmekte ve müşteri memnuniyeti sağlanmaktadır. Dolayısıyla aşçıların, yeni yiyeceklerin üretilmesi, füzyon denemelerin gerçekleştirilmesi, farklı bir görsel ya da renk uygulamaların yapılması gibi yenilikçi fikirlere sahip olması gerekmektedir. Mutfaklarda yaratıcılık için temel mutfak bilgisi, hammadde ve malzeme bilgisi gerekli görülmektedir. Benzer bir biçimde Jeu-Shyan ve Le (2007), mutfaklarda yaratıcılık için mesleki bilgi ve beceri, kültüre dair kapsamlı bilgiye sahip olma, tecrübe ve estetik yaklaşımın gerekli olduğunu ifade etmektedir. Bu bilgi, beceri ve his ile mutfaklarda verimli yaratıcı süreçler oluşturulabilmektedir. Bu doğrultuda, bireylerin kişisel eğilimlerinin yanında eğitim vasıtasıyla almış oldukları uygulama becerisi önemli görülmektedir (Albors-Garrigos, 2013). Bununla birlikte mutfak çalışanları kendi ekiplerinden, rakiplerinden, çeşitli workshoplardan, zaman zaman müşterilerinden ve en önemlisi eğitim kurumlarından ilham alabilmektedir (Gomez ve Bouty, 2009). Bireylerin kendi alanları ve bu alanla ilişkili olabilecek çeşitli disiplinlerle etkileşim halinde olması ile müşteride deneyimi artıran estetik ürünler üretilabilmektedir (Çağlayan, 2019).

Aşçılar, müşteride deneyim, beklenti oluşturmayı sağlayan ekipmanlar, servis yöntemleri, pişirme teknikleri gibi alanlarda yenilikçi iş fikirleri ile hizmet kalitesinin artmasına dolayısıyla da rekabet ve kâr marjı artışına fayda sağlamaktadır (Eşitti ve Erdem, 2017). Stefan Weisner'in insanlara yenilikleri doğada bulabileceklerini göstermek istediği çalışması aşçıların inovatif iş davranışına örnek teşkil etmektedir. Bu çalışmada yiyecekleri tütsüleme yöntemini kullanarak, ağaçtan çıkan karbon kömürü, kül ve dumanın yemeklere nasıl bir lezzet kattığını göstermektedir. Morötesi ışıklı bir fırında tahta üstüne somon fileto pişirip kiraz ağacı ile tütsüleyerek müşteride deneyim yaratmaktadır. Bu inovatif davranışında doğadan ve Japon şiirlerinden ilham aldığını belirtmektedir. Bununla birlikte Avrupa'nın pek çok iyi restoranında uygulanan "şef masası" inovasyonu misafirler için farklı bir deneyim sunmaktadır. Restorana giden misafirler, şefler ile iletişim kurmak için burayı tercih etmektedir. Aynı zamanda şefin kendine ve mutfak ekibine olan güvenini temsil eden bu masa monotonluktan uzak farklı bir hava yaratmaktadır (Doğruyol, 2014).

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmada olaylar ve durumlar arasındaki ilişkileri sayısal verilerle test etmek amacıyla (Karasar, 2008) nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği; birincil kaynaklardan veri elde etmek amacıyla hazırlanan sistematik bir soru formu olarak tanımlanmaktadır. Anketin amacı, çalışmada ele alınan problemi çözmek ve oluşturulan hipotezleri test edecek verileri toplamak ve saklamaktır (Arıkan, 2017).

Bu bölümde çalışmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci, araştırma hipotezleri ve pilot araştırmaya dair bilgiler aktarılmaktadır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Günümüzde meydana gelen politik, ekonomik, sağlık, güvenlik ve teknoloji alanlarında hızlı değişimler örgütlerin yeniden dizayn edilmelerine ve yenilikçi iş davranışını benimsemelerine neden olmaktadır. Turizm; gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkenin ekonomik faaliyetlerinin zeminini oluşturmaktadır. Rekabet ortamının güncel unsurlara göre devamlı farklılaştığı son on yıllık zaman diliminde turizm işletmelerinde gözle görünür değişimler meydana gelmektedir (Atabey, İrmış ve Akyürek, 2022). Dolayısıyla turizm işletmeleri, gelişen yeni koşul ve şartlara uyum sağlamak adına yenilikçi çeşitli yöntemleri benimsemektedir. Her alanda büyük öneme sahip inovasyon, özellikle mutfak sektörü için vazgeçilmez rekabet unsuru olarak kabul edilirken, inovasyonun yaratılmasında gerekli görülen uygun çalışma ortamında işletme yöneticileri tarafından oluşturulması gerekmektedir (Kesici ve Önçel, 2015). Mutfakta çalışan aşçıların, çalıştıkları ortamın koşulları ve bu ortamdaki tutumları ile davranışları turizm sektörünün kaliteli bir şekilde gelişimi ve işletmelerin varlıklarını koruyabilmeleriyle ilişkili görülmektedir (Kurnaz, Akyurt Kurnaz ve Kılıç, 2014). Aşçılar, müşteri taleplerine ve profiline göre menülerin hazırlanmasında, yemeğin üretim ve sunum aşamalarında etkin bir rol oynamaktadır (Eren, 2007). Aşçının sahip olduğu olumsuz psikolojik durumu, hizmet verdiği müşteriye de aktarma ihtimali yüksek görülmektedir (Aydın, 2004). Bu sebeple hizmet sektöründe yer alan işletmelerde, başarılı olabilmek için çalışanların istekli ve arzulu bir şekilde hizmet üretim sürecine dahil olmaları gereklilik olarak belirtilmektedir (Altay,

2009). Dolayısıyla yenilikçi iş davranışının ortaya çıkması ve sürdürülebilir bir biçimde maddi kazanca dönüştürülmesinde en önemli faktör, örgütlerin çalışanları ve onların zihinleri olarak görülmektedir (Atabey, İrmiş ve Akyürek, 2022).

Aşçılar, sanat ve bilimin uygulayıcıları olarak turizm sektöründe çalışmaktadır. Turizm sektörünün her geçen gün büyümesi ve gelişmesi inovatif iş davranışına olan gerekliliği ortaya koymaktadır. Buna karşın emek yoğun bir çalışma hayatı içerisinde olan aşçıların bu gerekliliğe ne derece hazır oldukları önemli bir sorudur. Aynı zamanda mevcut düzende uzun saatler düşük ücretlerle çalıştırılmalarının mesleki canlılıkları üzerinde etkili olacağı düşüncesi bulunmaktadır. Bununla birlikte, konforlu çalışma koşullarının yaratıcılığı artırıcı etkisinden de bahsedilmektedir. Çalışmada “Aşçıların genel yaşam doyumu ve mesleklerinde hissettikleri canlılık (profesyonellik, iş tatmini, tutku) düzeylerinin yaratıcılıkları üzerinde etkisi var mıdır?” sorusuna yanıt aranacaktır.

Bu doğrultuda çalışmada İstanbul’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçıların yaşam doyumu ve mesleki canlılığının inovatif iş davranışları üzerine etkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda alt amaç olarak beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçıların; yaşam doyumu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranış düzeylerinin tespit edilmesi, yaşam doyumu ve mesleki canlılık düzeylerinin inovatif iş davranışları ile ilişkisinin ortaya koyulması amaçlanmaktadır.

Böylece sektör çalışanlarına, turizm sektörüne yeni girecek ya da mevcut konumunu geliştirerek devam ettirmek isteyen turizm paydaşlarına önemli bilgilerin sunulacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Önemi

Üretim sürecinde yer alan insan faktörünün önemi aşçılık mesleğinde yoğun olarak hissedilmektedir. Mevcut iş görenlerden maksimum verim elde edebilmek için çalışma ortamlarının ve çalışma koşullarının kontrol altına alınması gerekmektedir. Günümüz koşullarında artan enflasyon ile birlikte pek çok bireyin yaşam koşullarının düşük olduğu gözlenmektedir. Türk-İş (2023), verilerine göre yoksulluk sınırının 33.750 TL, açlık sınırının 10.360 TL olduğu ülkemizde 1525 kişinin paylaşmış olduğu maaş verilerine göre en düşük aşçı maaşı 11.750 TL, en yüksek aşçı maaşı 29.160 TL olarak gözükmektedir (Kariyer.net, 2023). Dolayısıyla bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sağladıktan sonra özel

ihtiyaçlarına ayırabilecekleri çok az bir miktar kalmaktadır. Bununla birlikte çalışma saatlerinin fazlalığı, özel gün izinlerinin olmaması aşçılık mesleğini zorlu yapan etkenlerdendir. Aşçılar kendilerine zaman ayıracak parayı bulsalar bile bunu gerçekleştirecek zamanı bulamamaktadır. Emek- yoğun özellik taşıyan (Kılıç vd., 2013), uzun süreli çalışma saatleri gerektiren, çalışma moralinin düşük olduğu ve çalışma koşullarından kaynaklanan stresin yoğun olarak yaşanabileceği bir sektörde (Aydın, 2004), çalışanlar ortama uyum göstermekte zorlanırken, kendilerine ait planlarını dış koşulların baskısı ile şekillendirmek mecburiyetinde kalmaktadır (Sökmen, 2005). Aşçıların stres altında, haftalık izin problemi yaşayarak çalışmakta ve ancak kendini çeşitli alanlarda geliştiren aşçıların ücretlerinin yüksek olduğunu belirtilmektedir (Naktiyok, Kaygın ve Topçuoğlu, 2020). Yeterli olmayan maaş ve ücretler arası dengesizlik, ağır iş yükü, belirsiz çalışma saatleri ve işlerin çok az bir zaman diliminde bitirilme baskısı gibi (Birdir ve Kılıçhan, 2013) problemler işletme yöneticileri tarafından kontrol edilmediğinde çalışanların performansları negatif yönde etkilenebilmekte ve iş gücü kayıpları yaşanabilmektedir (Akova ve Işık, 2008). Araştırma konusunun ölçeklerinden biri olan yaşam doyumunun sağlanmasında bireylerin iş yaşamı oldukça etkili olmaktadır (Keser, 2005). Yaşam doyumunun inovatif iş davranışı üzerine olumlu etkisi (Bağcı ve Kolbaşı, 2019) göz önüne alındığında aşçıların yaşam doyumlarının tespit edilerek, inovatif iş davranışları üzerindeki etkisinin saptanması önem arz etmektedir. Aşçıların yaşam doyumunu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı düzeylerinin saptanarak konuya ilişkin önerilerin sunulması ile iş gücü verimliliğinin artırılması, sektör paydaşlarının rekabet gücü elde ederek varlıklarını devam ettirmelerine ve dolaylı olarak ülke turizminin gelişimine katkıda bulunacağına inanılmaktadır.

Yapılacak olan çalışmanın bir diğer önemi; yaşam doyumunu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişkiyi bir hizmet sektörü olan otel işletmelerinde çalışan aşçılara yönelik olarak kapsamlı bir araştırma niteliğinde ortaya koyacak olmasıdır. Bu sebeple yapılacak araştırmanın rekabetin yüksek olduğu bu sektörde aşçıların yaşam doyumlarının ve mesleki canlılıklarının inovatif iş davranışına etkisini tespit etmenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Tüm araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir;

- Araştırmanın bulguları araştırmanın yapılacağı zaman dilimi ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma kullanılan yaşam doyumu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı ölçeklerinde yer alan maddeler ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırma İstanbul ili ile sınırlandırılmıştır. İstanbul ilinin seçilme sebebi mutfak sektöründe büyük bir pazar olarak görülmesidir.
- Bazı aşçıların iş yoğunluğu vb. nedenlerle anketi yanıtlamama ihtimali söz konusudur. Şehir otellerinin her sezon yoğun olması aşçılarla görüşmek ve anketin doldurulma güçlüğü diğer bir sınırlılığı oluşturmaktadır.
- Elde edilen bilgiler kişisel beyana dayalıdır.

2.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları bulunmaktadır. Bunlar;

- Araştırmaya katılım gösteren aşçıların yönetilen sorulara doğru cevap verdikleri varsayılmıştır.
- Araştırmada ele alınan örneklemin İstanbul'da beş yıldızlı otellerde çalışan tüm aşçıları temsil ettiği varsayılmıştır.

2.5. Evren ve Örneklem

Evren; benzer özellikleri taşıyan kişilerin oluşturduğu bir bütün olarak tanımlanmaktadır. Yani evren, araştırma problemini ilgilendiren tüm bireyleri kapsamaktadır. Örneklem ise, evren içinden belirli ölçütlere göre belirlenen ve evreni temsil ettiği varsayılan bir alt grup olarak tanımlanmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmanın maliyetli veya olanaksız olduğu durumlarda evren ile ilgili genel bilgiler örneklem aracılığı ile belirlenmektedir (Şimşek, 2012).

Araştırmanın evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçılar oluşturmaktadır. Araştırma evreni olarak beş yıldızlı otel işletmelerinin ve bu otel işletmelerinde çalışan aşçıların seçilmiş olmasının birtakım sebepleri bulunmaktadır. Aşçılar yoğun çalışma koşullarında çalışan üretim ve tüketimde süreçlerinde yer alan aynı

zamanda da mutfak sanatçıları olarak nitelendirilen kişiler olarak görülmektedir. Bununla birlikte meslekleri gereği kendini geliştirmek, yeni teknolojilere, ürünlere ve süreçlere uyum sağlamak durumundadır. Bu durumun onların yaşam doyumlarını, mesleki canlılıklarını ve inovatif iş davranışlarını etkilediği düşünülmektedir. Aynı zamanda aşçıların yaşam doyumları, mesleki canlılıkları ve inovatif iş davranışının daha önce çalışılmamış olması bu eksiğin giderilmesinde yönlendirici olmuştur.

Araştırmada İstanbul'un ele alınmasının sebebi, mutfak sektörü açısından büyük bir pazar konumunda olması ve bu nedenle rekabet avantajı elde etmede işletmelerin, inovatif iş davranışını önemseydiği düşüncesidir. İstanbul'da yaşam koşullarının diğer şehirlerden daha zorlu olması yaşam doyumu noktasında bizi buradaki işletmelere yönlendirmiştir. Küçük şehirlerde bireylerin daha düşük ücretlerle yaşamlarını sürdürmeleri İstanbul için mümkün olmayan bir durumdur. Böylesi rekabetin yüksek olduğu bir bölgede aşçıların mesleki canlılık düzeyi, inovatif iş davranışlarını etkileyeceği düşüncesiyle merak konusudur.

Araştırma kapsamında beş yıldızlı otellerin ele alınmasının sebebi düşük yıldızlı otellere göre daha iyi veriler toplanacağı varsayımdır. Bir başka neden ise tüm otellere ulaşmanın zaman ve maliyet açısından zorluk yaratmasıdır.

Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın 14.06.2023 tarihi ile güncellediği "Turizm İşletme Belgeli Tesisler" listesinden yola çıkılarak Türkiye'de 804 beş yıldızlı otel işletmesinin olduğu ve bunların 135'inin İstanbul'da bulunduğu tespit edilmiştir. Çizelge 2.1., Çizelge 2.2. ve Çizelge 2.3.'te Türkiye'de faaliyet gösteren Turizm İşletme Belgeli beş yıldızlı otellerin bölgelere, Marmara Bölgesi'ndeki illere ve İstanbul'daki ilçelere göre dağılımı gösterilmektedir.

Çizelge 2.1. Bölgelere göre beş yıldızlı otel sayıları

Bölge	Otel Sayısı
Marmara Bölgesi	172
Ege Bölgesi	134
Akdeniz Bölgesi	378
İç Anadolu Bölgesi	61
Karadeniz Bölgesi	25
Doğu Anadolu Bölgesi	17
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	17
Toplam	804

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı (2023), <https://yigm.ktb.gov.tr/genel/turizmtesisleri.aspx> adresinden 14.06.2023 tarihinde erişildi.

Çizelge 2.2. Marmara bölgesindeki illere göre beş yıldızlı otel sayıları

İstanbul	135	Sakarya	8
Tekirdağ	2	Kırklareli	1
Edirne	1	Yalova	1
Balıkesir	5	Kocaeli	7
Bursa	10	Bilecik	-
Çanakkale	2	Toplam	172

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı (2023), <https://yigm.ktb.gov.tr/genel/turizmtesisleri.aspx> adresinden 14.06.2023 tarihinde erişildi.

Çizelge 2.3. İstanbul'daki ilçelere göre beş yıldızlı otel sayıları

Adalar	1	Büyükçekmece	3	Maltepe	3
Arnavutköy	1	Çatalca	-	Pendik	5
Ataşehir	5	Çekmeköy	-	Sancaktepe	-
Avcılar	1	Esenler	1	Sarıyer	2
Bağcılar	9	Esenyurt	3	Silivri	2
Bahçelievler	5	Eyüp	1	Sultanbeyli	-
Bakırköy	9	Fatih	11	Sultangazi	-
Başakşehir	1	Gaziosmanpaşa	-	Şile	-
Bayrampaşa	4	Güngören	-	Şişli	20
Beşiktaş	13	Kadıköy	5	Tuzla	1
Beykoz	1	Kağıthane	1	Ümraniye	2
Beylikdüzü	-	Kartal	1	Üsküdar	1
Beyoğlu	14	Küçükçekmece	4	Zeytinburnu	3
				Toplam	135

Kaynak: Kültür ve Turizm Bakanlığı (2023), <https://yigm.ktb.gov.tr/genel/turizmtesisleri.aspx> adresinden 14.06.2023 tarihinde erişildi.

Çizelge 2.3.'te belirtilen otellerde çalışan aşçı sayısının bulunabilmesi için İstanbul'da farklı ilçelerden otel işletmelerinin yetkilileriyle görüşmeler gerçekleştirilerek ortalama aşçı sayıları öğrenilmiş ve edinilen bilgiler doğrultusunda sonuçların aritmetik ortalaması alınarak ortalama aşçı sayısına erişilmiştir. Buna göre; toplam otel sayısı (135) ile bu otellerde çalışan ortalama aşçı sayısı (40) çarpılarak;

135 x 40 = 5400 sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan aşçıların ortalama sayısını vermektedir.

Araştırmalarda evrenin tamamına ulaşılması maliyet, zaman ve kontrol zorlukları sebebiyle çoğu zaman mümkün olmamaktadır (Karasar, 2008). Araştırmada İstanbul'daki beş yıldızlı otellerde 5400 aşçı çalıştığı göz önüne alındığında, evrenin tamamına ulaşamayacağı için, evreni temsil etme kapasitesine sahip örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem sayısını hesaplamak için evreni oluşturan birimlerin sayısının 10.000'den küçük olduğu (sınırlı evren) durumlarda önerilen (Özdamar, 2011) formül kullanılmıştır.

$$\frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z_{\alpha}^2}{(N-1) \cdot H^2 + Z_{\alpha}^2 \cdot \sigma^2} = \frac{5400 \cdot (0,05)^2 \cdot (1,96)^2}{(5400-1) \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,05)^2} = n = 383$$

Formülde yer alan sembollerin anlamları:

n= Örneklem büyüklüğü

N= Evren büyüklüğü

z= Standart normal değişken birikimli olasılık fonksiyon değeri (z tablo değeri).

Z_{α} : $\alpha = 0.05, 0.01, 0.001$ için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri

Evren büyüklüğünün 5400 olduğu durumda örneklem büyüklüğü 383 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan hesaplama sonucunda İstanbul'daki beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılardan en az 383 kişinin örneklemde yer alması gerektiği belirlenmiştir. Araştırmada olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklemede, evreni meydana getiren her bir elemanın örneğe girme ihtimali aynı olmaktadır. Dolayısıyla da hesaplamalarda her elemana verilecek ağırlık aynı olmaktadır (Arıkan, 2017). Bu yöntemin kullanılabilmesi için ele alınan problemlerle ilgili bilgilerin evrene göre homojen olması gerekmektedir (İslamoğlu, 2003). Homojen kavramı evrendeki türlerin birbirleri ile benzerliğini ifade etmektedir (Türk Dil Kurumu, 2024). Araştırmada evreni oluşturan İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmeleri birbirleriyle benzer özellikte olduğundan homojen olarak kabul edilebilir.

2.6. Veri Toplama Araçları

Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında; ulusal ve uluslararası literatür taraması yapılmış ve araştırma konusu ayrıntılı bir biçimde açıklanmıştır. Araştırmanın amacını gerçekleştirebilmek adına veri toplama aracı olarak 4 bölümden oluşan anket formundan yararlanılmıştır. Ankette toplam 41 adet soru bulunmaktadır. İlk bölümde 9 sorudan oluşan kişisel bilgi formu, ikinci bölümde 5 maddelik yaşam doyumu ölçeği, üçüncü bölümde 17 maddelik mesleki canlılık ölçeği, dördüncü bölümde 9 maddelik inovatif iş davranışı ölçeği, yer almaktadır (EK 1). Araştırmada kullanılan ölçekleri oluşturan her bir ifade beşli Likert tutum ölçeğine tabi tutulmuş ve her bir maddeye ilişkin görüşler; “Kesinlikle Katılmıyorum=1”, “Katılmıyorum=2”, “Kararsızım=3”, “Katılıyorum=4” ve “Kesinlikle Katılıyorum=5” şeklinde puanlandırılmıştır.

2.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan aşçıların; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mutfaktaki görev, aylık gelir, kadro durumu, kaç yıldır aşçılık yaptığı ve mevcut işletmede kaç yıldır çalıştığını tespit etmek amacıyla toplam 9 sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

2.6.2. Yaşam Doyumu Ölçeği

İkinci bölümde, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, (1985), tarafından hazırlanan, 5 maddelik yaşam doyumu ölçeği yer almaktadır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır.

Çizelge 2.4. Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin bilgiler

Boyutlar	İfade Sayısı
Yaşam Doyumu (Tek boyut)	5
Toplam	5

2.6.3. Mesleki Canlılık Ölçeği

Üçüncü bölümde Harvey (2002), tarafından hazırlanan 17 maddelik mesleki canlılık ölçeği bulunmaktadır. Ölçek “tutku”, “dinçlik”, “ustalık” ve “iş tatmini” olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. 11.1., 11.2., 11.3. ve 11.4. no’lu sorular tutku boyutunu ölçmektedir. 11.5., 11.6., 11.7. ve 11.8 no’lu sorular dinçlik boyutunu ölçmektedir. 11.9., 11.10., 11.11.,

11.12. ve 11.13. no'lu sorular ustalık boyutunu ölçmektedir. 11.14., 11.15., 11.16. ve 11.17. no'lu sorular iş tatmini boyutunu ölçmektedir.

Çizelge 2.5. Mesleki canlılık ölçeğine ilişkin bilgiler

Boyutlar	İfade Sayısı
Tutku Boyutu	4
Ustalık Boyutu	5
Dinçlik Boyutu	4
İş Tatmini Boyutu	4
Toplam	17

2.6.4. İnovatif İş Davranışı Ölçeği

Dördüncü bölümde Janssen (2000) tarafından hazırlanan 9 maddelik inovatif iş davranışı ölçeği yer almaktadır. Ölçek “fikir üretme”, “fikir geliştirme”, “fikri gerçekleştirme” olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. 12.1., 12.2. ve 12.3. no'lu sorular fikir üretme boyutunu ölçmektedir. 12.4., 12.5., ve 12.6. no'lu sorular fikir geliştirme boyutunu ölçmektedir. 12.7., 12.8. ve 12.9. no'lu sorular fikir gerçekleştirme boyutunu ölçmektedir. Ölçeği kullanan çalışmalarda fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme boyutları tek bir boyuta indirgenerek “fikir uygulama” olarak kullanılmıştır. Bazı çalışmalarda tek boyutlu olarak hesaplanmıştır. Bunun sebebini araştırmacılar, katılımcıların inovasyon bilgisinin yetersizliğinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. (Atabey, İrmış ve Akyürek, 2022).

Çizelge 2.6. İnovatif iş davranışı ölçeğine ilişkin bilgiler

Boyutlar	İfade Sayısı
Fikir Üretme Boyutu	3
Fikir Geliştirme Boyutu	3
Fikri Gerçekleştirme Boyutu	3
Toplam	9

2.7. Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci, pilot araştırma ve temel araştırma verilerinin toplanması olmak üzere iki aşamada gerçekleşmektedir. Pilot araştırma verileri 21.10.2023-05.12.2023 tarihleri arasında online anket formu oluşturularak toplanmıştır. Veriler Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın 2023 yılı Turizm İşletme Belgeli Tesis listesinde yer alan beş yıldızlı otel

işletmelerinin aşçılarının online anket formunu doldurması sonucunda toplanmıştır. Bu verileri elde etmek için otellere telefon ve e-posta yoluyla ulaşılmış, uygulamanın detayları aktarılmıştır. Veri toplama sürecinin sonunda 70 aşçı pilot araştırmaya katılım sağlamıştır. Toplanan veriler SPSS programına aktarılarak, güvenilirlik, normallik, frekans analizleri yapılmıştır.

Pilot araştırmada veri toplamada problemler ile karşılaşıldığı için sürecin aksamaması düşüncesiyle hizmet alımı gerçekleştirilmiştir. Veriler PRP Araştırma ve Danışmanlık firması tarafından yüz yüze anketler yapılarak toplanmıştır. 15.09.2024- 3.11.2024 tarihleri arasında verilerin toplanması tamamlanmıştır. Anketin uygulanmasına izin veren beş yıldıztlı otel işletmelerinde çalışan 410 aşya anketler uygulanmıştır. Hizmet alınan firmadan anketlerin toplanma sürecine ilişkin fotoğraflar ve çalışmaya katılan aşıların telefon numaraları alınmıştır. Bu numaralar içerisinden rasgele seçimler yapılarak kendileriyle anketin yapılıp yapılmadığına dair bilgiler teyit edilmiştir.

2.8. Verinin Analize Hazırlanması

Araştırmada elde edilen veriler, istatistik analiz programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Örneklem grubunu oluşturan aşıların demografik ve diğer bireysel özellikleri için tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılmıştır.

İstatistiksel analizlere geçmeden önce veriler, analizler için hazırlanarak ilk olarak hatasızlık kontrolleri yapılmıştır, güvenilirlik, frekans dağılımları, ortalamaları ve standart sapmaları incelenmiştir. Çalışmada kayıp değer tespit edilmemiştir. Sonrasında normallik testi uygulanarak arpıklık, basıklık değerleri incelenmiştir. Analiz süreci için veriler hazır hale getirildikten sonra, ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulamayı faktör analizi yapılmıştır. İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon ve değişkenler arasındaki etkiyi ölçmek amacıyla regresyon analizinden faydalanılmıştır. (Kalaycı, 2009; Tonta, 2008). Elde edilen verilerin analizi SPSS, Jamovi ve AMOS paket programları ile yapılmıştır.

2.9. Araştırma Hipotezleri

Yaşam doyumu bireylerin duygu durumu üzerinde etkili bir unsurdur (Şahin, 2008). Olumlu veya olumsuz duygular bireylerin yeniliğe bakış açılarında veya kabullenişlerinde farklılıklar yaratabilmektedir. Olumlu ruh haline sahip bireyler yaşanan değişimleri bir tehdit olarak algılayabilmekte ve değişime karşı bir direnç göstermektedir (Berkowitz, 1989). Fakat Adaman ve Blaney (1995), en yaratıcı fikirlerin olumlu duygular ile ilişkili olduğunu belirtmekte ve üzgünün olmanın nötr olmaktan daha fazla yaratıcılık üzerinde etkisinin olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda bireylerin olumsuz ruh halleri iş ortamında problem çözme becerisi kazandırmaktadır (George ve Brief, 1992). Brunch, Grimland ve Vigoda-Gadot (2014), yaşam doyumu ve inovatif iş davranışı arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle yaşam doyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişkinin test edilmesi amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₁: Yaşam doyumu ve inovatif iş davranışın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Yaşam doyumu ve fikir üretme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Yaşam doyumu ve fikir geliştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: Yaşam doyumu ve fikri gerçekleştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Mesleki canlılık, iş ortamında performansın yükselmesi, iş doyumunun artması, hızlı hareket edebilme becerisi gibi önemli becerilerin kazanılmasında önemli görülmektedir (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018). Mesleki canlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar daha fazla pozitif enerjiye, olumlu duygulara ve motivasyona sahip olmaktadır (Kark ve Carmeli, 2009). İş ortamında tutku ve dinçlik hissedilen bireyler işletmelerinin hedefleri doğrultusunda inovatif iş davranışına yönelmektedir (Bennet, 2005; Jovari, 2023). Carmeli ve Spreitzer (2009), mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı arasındaki olumlu ilişkiyi olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişkinin test edilmesi amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: Mesleki canlılığın alt boyutları ile inovatif iş davranışının alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: Tutku boyutu ve fikir üretme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2b}: Tutku boyutu ve fikir geliştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2c}: Tutku boyutu ve fikir gerçekleştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2d}: Dinçlik boyutu ve fikir üretme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2e}: Dinçlik boyutu ve fikir geliştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2f}: Dinçlik boyutu ve fikri gerçekleştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2g}: Uсталık boyutu ve fikir üretme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2h}: Uсталık boyutu ve fikir geliştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2i}: Uсталık boyutu ve fikri gerçekleştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2j}: İş tatmini boyutu ve fikir üretme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2k}: İş tatmini boyutu ve fikir geliştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2k}: İş tatmini boyutu ve fikri gerçekleştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yaşam doyumu düşük bireyler çalışma ortamlarında daha eleştiriler düşünme eğilimi göstermektedir. Bu bireyler sorunlara daha fazla odaklanmaları sebebiyle güçlü problem çözme becerilerine sahip olmaktadır (George ve Brief, 1992). İnovatif iş davranışında çalışanlardan talep edilen sorunlara yönelik çözümlerin üretilmesidir. Bouzari ve Kartepe (2020), yüksek yaşam doyumuna sahip olmanın yaratıcılığı desteklediğini belirtmektedir. Caballero Garcia ve Ruiz (2021), yaşam doyumu ve yaratıcılık arasında bir etki olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle yaşam doyumunun inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinin test edilmesi amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₃: Yaşam doyumunun inovatif iş davranışının alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{3a}: Yaşam doyumunun fikir üretme üzerinde etkisi vardır.

H_{3b}: Yaşam doyumunun fikir geliştirme üzerinde etkisi vardır.

H_{3c}: Yaşam doyumunun fikri gerçekleştirme üzerine etkisi vardır.

Mesleklerinde canlılık hisseden bireyler, bu canlılıklarını çalışma ortamına da aktarmaktadır (Ryan ve Bernstein, 2004). İnovatif iş davranışının ortaya çıkmasında bu aktarım önemli görülmektedir. Mesleki canlılık yaratıcılıkta (Kark ve Carmeli, 2009) ve yaşam doyumunda (Brauch vd., 2014) etkili olmaktadır. Meng, Liu ve Zhou (2024), canlılığın inovatif iş davranışı üzerinde önemli ölçüde olumlu etki yarattığını belirtmektedir. Op den Kamp vd. (2023) problem çözme becerisine sahip ve işinde canlılık hissedен çalışanların özgün fikirler ürettiğini ifade etmektedir. Bu nedenle mesleki canlılığı inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinin test edilmesi amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₄: Mesleki canlılığın alt boyutlarının inovatif iş davranışının alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{4a}: Tutku boyutunun fikir üretme üzerine etkisi vardır.

H_{4b}: Tutku boyutunun fikir geliştirme üzerine etkisi vardır.

H_{4c}: Tutku boyutunun fikri gerçekleştirme üzerine etkisi vardır.

H_{4d}: Dinçlik boyutunun fikir üretme üzerine etkisi vardır.

H_{4e}: Dinçlik boyutunun fikir geliştirme üzerine etkisi vardır.

H_{4f}: Dinçlik boyutunun fikri gerçekleştirme üzerine etkisi vardır.

H_{4g}: Uсталık boyutunun fikir üretmede etkisi vardır.

H_{4h}: Uсталık boyutunun fikir geliştirme üzerine etkisi vardır.

H_{4i}: Uсталık boyutunun fikri gerçekleştirme üzerine etkisi vardır.

H_{4j}: İş tatmini boyutunun fikir üretme üzerine etkisi vardır.

H_{4k}: İş tatmini boyutunun fikir geliştirme üzerine etkisi vardır.

H_{4k}: İş tatmini boyutunun fikri gerçekleştirme üzerine etkisi vardır.

2.10. Pilot Araştırma

Bilimsel araştırmalara temel teşkil eden verilerin hatalardan arındırılmış olması gerekmektedir. Bu doğrultuda pilot araştırma süreci çalışmadaki hata ve problemlerin erken fark edilip önlemler alınması için gerekli görülmektedir. Pilot araştırma ile anket sorularındaki cevap değişkenliği, anlam değişkenliği, cevaplayıcı ilgisi ve cevaplama

zorluğu ya da cevaplayıcı dikkati gibi unsurları değerlendirmek mümkün olmaktadır. Anket bölümleri, soruların sıralaması ve zamanlama gibi hususlar pilot araştırma esnasında saptanmaktadır (Altunışık, 2008). Bu doğrultu çalışmada yürütülen pilot araştırma online anket formu ile 21.10.2023 ile 05.12.2023 tarihleri arasında toplam 70 aşçı ile gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler SPSS programına aktarılarak, güvenilirlik, normallik ve frekans analizleri yapılmıştır. Yaşam doyumu ölçeğinin ortalaması alınıp normallik testine tabii tutulduğunda skewness (0,133) ve kurtosis (- 0,719) değerlerinin Büyüköztürk, Çoklu ve Köklü (2011)'nün belirtmiş olduğu değerler arasında (+1 ile -1) yer aldığı görülmektedir. Mesleki canlılık ölçeğinin ortalaması alınıp normallik testine tabii tutulduğunda skewness (-0,107) ve kurtosis (- 1,062) değerlerinin Tabachnick ve Fidell (2013)'in belirtmiş olduğu değerler arasında (+1,5 ile -1,5) yer aldığı görülmektedir. İnovatif iş davranışı ölçeğinin ortalaması alınıp normallik testine tabii tutulduğunda skewness (- 0,320) ve kurtosis (- 0,986) değerlerinin Büyüköztürk, Çoklu ve Köklü (2011)'nün belirtmiş olduğu değerler arasında (+1 ile -1) yer aldığı görülmektedir. Anket formunda bulunan ölçeklerin güvenilirlikleri test etmek için Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirliği 0,886 olarak hesaplanmıştır. Mesleki canlılık ölçeğinin güvenilirliği 0,921 olarak hesaplanmıştır. İnovatif iş davranışı ölçeğinin güvenilirliği 0,938 olarak hesaplanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde İstanbul’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılardan toplanmış 410 anket ile yapılan veri analizi sonucu elde edilen bulgular yer almaktadır. Sırasıyla araştırmaya katılanların demografik ve bireysel özelliklerine, güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine, yaşam doyumu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranışları arasındaki korelasyonlara ve regresyonel ilişkilere yer verilmiştir.

3.1. Örneklem Grubuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan 410 aşçıya, demografik ve aşçılık özellikleri ile ilgili özelliklerinin neler olduğunu tespit etmek amacıyla kişisel bilgi formu aracılığıyla bazı sorular sorulmuştur. Örneklem grubuna ilişkin demografik bilgiler Çizelge 3.1’de aşçılık özelliklerine ilişkin bulgular Çizelge 3.2’de gösterilmiştir.

Çizelge 3.1. Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin bilgiler

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Aylık Gelir	Frekans	Yüzde
Kadın	30	7,3	17.003-25.000	3	0,7
Erkek	380	92,7	25.001-35.000	13	3,2
Toplam	410	100	35.001-45.000	80	19,5
Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Aylık Gelir	Frekans	Yüzde
Evli	300	73,2	45.001-60.000	156	38
Bekar	110	26,8	60.001-75.000	54	13,2
Toplam	410	100	75.001 ve üzeri	9	2,2
			Cevap vermek istemiyor	95	23,2
Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Toplam	410	100
İlkokul-Ortaokul	53	12,9	Yaş Grubu	Frekans	Yüzde
Lise ve Dengi	184	44,9	18-24	17	4,1
Ön Lisans	76	18,5	25-34	109	26,6
Lisans- Yüksek Lisans	97	23,6	35-44	173	42,2
Toplam	410	100	45 ve üzeri	111	27,1
			Toplam	410	100

Örneklem grubunun demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların %92,7’sinin erkek, %7,3’ünün kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %73,2’sinin evli, %26,8’inin bekar olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumları incelendiğinde %44,9’sinin lise ve dengi, %23,6’sının lisans veya yüksek lisans mezunu olduğu, %18’inin ön lisans ve %12,9’unun ilkokul veya ortaokul düzeyince eğitime sahip oldukları görülmektedir. Aylık gelir durumlarına ilişkin bilgilere bakıldığında %38’inin

45.001-60.000 ₺ aralığında ücret aldıkları, %23,2'sinin gelir durumları hakkında bilgi vermek istemediği %19,5'inin 35.001-45.000 ₺ aralığında, %13,2'sinin 60.001-75.000 ₺ aralığında, %3,2'sinin 25.001-35.000 ₺ aralığında, %2,2'sinin 75.001 ve üzerinde ücret aldıkları, son olarak %0,7'sinin 17.003-25.000 ₺ aralığında ücret aldıkları tespit edilmiştir. Yaş grupları incelendiğinde %42,2'sinin 35-44 yaş aralığında, %27,1'inin 45 yaş ve üzeri, %26,6'sinin 25-34 yaş aralığında ve %4,1'inin 18-24 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.2. Örneklem grubunun aşçılık özelliklerine ilişkin bilgiler

Mutfaktaki Görev Durumu	Frekans	Yüzde	Kadro Durumu	Frekans	Yüzde
Aşçıbaşı	31	7,6	Kadrolu	394	96,1
Aşçıbaşı Yardımcısı	37	9,0	Geçici	16	3,9
Sos Bölüm Aşçısı	36	8,8	Toplam	410	100
Çorba Bölüm Aşçısı	15	3,7	Aşçılık Yapma Süresi	Frekans	Yüzde
Garnitür Bölüm Aşçısı	12	2,9	1 yıldan az	6	1,5
Izgara Bölüm Aşçısı	23	5,6	1-3 yıl	11	2,7
Soğuk Bölüm Aşçısı	23	5,6	4-6 yıl	18	4,4
Sıcak Bölüm Aşçısı	35	8,5	7-9 yıl	17	4,1
Ordövr Bölüm Aşçısı	24	5,9	10 yıl ve üzeri	358	87,3
Kasap Bölüm Aşçısı	13	3,2	Toplam	410	100
Pastane Bölüm Aşçısı	48	11,7	İşletmede Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
Kahvaltı bölüm Aşçısı	23	5,6	1 yıldan az	69	16,8
Gece Aşçısı	9	2,2	1-3 yıl	176	42,9
Banket Aşçısı	26	6,3	4-6 yıl	59	14,4
Diyet Aşçısı	1	0,2	7-9 yıl	34	8,3
Ala Carte Aşçısı	42	10,2	10 yıl ve üzeri	72	17,6
Sebze Bölüm Aşçısı	12	2,9	Toplam	410	100
Toplam	410	100			

Örneklem grubunun aşçılık özellikleri incelendiğinde katılımcıların %11,7'sinin pastane bölümü aşçısı, %10,2'sinin ala carte aşçısı, %9'u aşçıbaşı yardımcısı, %8,8'i sos bölüm aşçısı, %8,5'i sıcak bölüm aşçısı, %7,6'sı aşçıbaşı, %6,3'ü banket bölüm aşçısı, %5,9'u ordövr bölüm aşçısı, %5,6'sı soğuk bölüm aşçısı, %5,6'sı sıcak bölüm aşçısı, %5,6'sı kahvaltı bölüm aşçısı, %3,7'si çorba bölüm aşçısı, %3,2'si kasap bölüm aşçısı, %2,9'u garnitür bölüm aşçısı, %2,9'u sebze bölüm aşçısı, %2,2'si gece aşçısı ve %0,2'si diyet aşçısı olarak tespit edilmiştir. Kadro durumlarına bakıldığında %96,'inin kadrolu, %3,9'unun geçici olarak çalıştıkları tespit edilmiştir. Aşçılık yapma sürelerine ilişkin bilgilere bakıldığında %87,3'ünün 10 yıl ve üzerinde aşçılık yaptığı, %4,4'ünün 4-6 yıl,

%4,1'inin 7-9 yıl, %2,7 1-3 yıl ve %1,5'inin 1 yıl ve daha az süre ile aşçılık yaptığı tespit edilmiştir. Mevcut işyerlerinde çalışma sürelerine yönelik bilgiler incelendiğinde %42,9'unun 1-3 yıl, %17,6'sının 10 yıl ve üzeri, %16,8'inin 1 yıldan az, %14,4'ünün 4-6yıl ve %8,3'ünün 7-9 yıldır şu an ki işyerlerinde çalıştıkları saptanmıştır.

3.2. Yaşam Doymu, Mesleki Canlılık ve İnovatif İş Davranışı Ölçeklerinin İfadelerine İlişkin Bulgular

Çizelge 3.3. Yaşam doymu ölçeğinin ifadelerine ilişkin bulgular

Yaşam Doymu	Yüzde / Frekans		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	\bar{X}	s.s			
	f	%										
Yaşamımdan memnunum.	7	1,7	17	4,1	39	9,5	174	42,4	173	42,2	4,1927	0,89522
Yaşamımda sahip olmak istediğim önemli şeyleri elde ettim.	7	1,7	22	5,4	59	14,4	195	47,6	127	31	4,0073	0,90769
Yaşamım pek çok yönüyle idealimi karşılamaktadır.	6	1,5	21	5,1	38	9,3	300	73,2	45	11	3,8707	0,7236
Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmezdim.	25	6,1	27	6,6	38	9,3	243	59,3	77	18,8	3,7805	1,02326
Yaşam koşullarım mükemmeldir.	11	2,7	42	10,2	63	15,4	282	68,8	12	2,9	3,5902	0,81724

Çizelge 3.3 incelendiğinde, yaşam doymu ölçeğine yönelik ifadelerden “Yaşamımdan memnunum” ifadesinin en yüksek ortalamaya ($\bar{X}= 4,1927$), “Yaşam koşullarım mükemmeldir” ifadesinin en düşük ortalamaya ($\bar{X}= 3,5902$) sahip olduğu görülmektedir. Yaşam doyumuna yönelik ölçeğin (5 ifade için) aritmetik ortalaması alındığında ($\bar{X}= 3,8883$) katılımcıların ne katılıyorum ne katılmıyorum ve katılıyorum aralığında yoğunlaştıkları fakat katılıyorum seçeneğine daha yakın oldukları saptanmaktadır. Bu durum aşçıların genel yaşam doymu düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

Çizelge 3.4. Mesleki canlılık ölçeğinin ifadelerine ilişkin bulgular

Mesleki Canlılık	Yüzde / Frekans	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	\bar{X}	s.s
Bir çalışan olarak misafirlerin hayatlarında farklılık oluşturma konusunda tutku doluyum.	f 10 % 2,4	22 5,4	24 5,9	202 49,3	152 37,1		4,1317	,92094
Bu işi yapmak için bir çeşit içsel görev aşkına sahibim.	f 14 % 3,4	15 3,7	17 4,1	167 40,7	197 48		4,2634	,95312
Çalıştığım işyerinin misafirlere nasıl daha iyi hizmet verebilmesi hakkında diğer insanlar ile konuşurken kendimi enerjik hissedirim.	f 13 % 3,2	16 3,9	9 2,2	200 48,8	172 42		4,2244	,91357
İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.	f 20 % 4,9	30 7,3	107 26,1	152 37,1	101 24,6		3,6927	1,0711
Çalışma günü boyunca enerji doluyum	f 11 % 2,7	18 4,4	62 15,1	146 35,6	173 42,2		4,1024	,99103
İşime karşı her gün şevk ve istek duyarım.	f 9 % 2,2	19 4,6	40 9,8	99 24,1	243 59,3		4,3366	,98093
İşimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjiye sahibim.	f 10 % 2,4	23 5,6	8 2	94 22,9	275 67,1		4,4659	,95884
İş saatleri boyunca çalışma arkadaşlarım ve misafirlerle etkileşim kurma konusunda aktif ve enerjik biriyimdir.	f 11 % 2,7	21 5,1	7 1,7	83 20,2	288 70,2		4,5024	,95689
Herhangi bir durum karşısında yapılması gerekenler hakkında güçlü sezgilere sahibim.	f 4 % 1	8 2	6 1,5	140 34,1	252 61,5		4,5317	,71640
Önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımda desteğini alırım.	f 5 % 1,2	7 1,7	41 10	108 26,3	249 60,7		4,4366	,83454
İşimin emek isteyen yönüne rağmen iş sorumluluklarım ile nispeten kolay bir şekilde başa çıkarım.	f 4 % 1	8 2	13 3,2	149 36,3	236 57,6		4,4756	,74048
İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim.	f 5 % 1,2	7 1,7	11 2,7	85 20,7	302 73,7		4,6390	,73104
Ne zaman liderlik yapmak ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim.	f 3 % ,7	9 2,2	29 7,1	149 36,3	120 53,7		4,4000	,77617
İşimden çok memnunum.	f 4 % 1	11 2,7	34 8,3	78 19	283 69		4,5244	,83367
İşim beni tatmin ediyor.	f 4 % 1	11 2,7	32 7,8	82 20	281 68,5		4,5244	,82778
Çalıştığım sektörde kariyere devam etmek beni tatmin ediyor.	f 6 % 1,5	11 2,7	20 4,9	92 22,4	281 68,5		4,5390	,82722
Eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.	f 17 % 4,1	16 3,9	24 5,9	128 31,2	225 54,9		4,2878	1,0277

Çizelge 3.4. incelendiğinde, mesleki canlılık ölçeğine ait ifadelerden “İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim” ifadesinin en

yüksek ortalamaya ($\bar{X}= 4,6390$), “İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler” ifadesinin en düşük ortalamaya ($\bar{X}= 3,6927$) sahip olduğu görülmektedir. Mesleki canlılığa yönelik ölçeğin (17 ifade için) aritmetik ortalaması alındığında ($\bar{X}= 4,3575$) katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum aralığında yoğunlaştıkları fakat katılıyorum seçeneğine daha yakın oldukları saptanmaktadır. Mesleki canlılığın alt boyutlarına göre ortalamalarına bakıldığında en yüksekten düşüğe ustalık ($\bar{X}=4,4966$), iş tatmini ($\bar{X}=4,4689$), dinçlik ($\bar{X}=4,3518$) ve tutku ($\bar{X}=4,0780$) şeklinde sıralandığı görülmektedir.

Bu durum çalışmaya katılan aşçıların mesleklerinde ustalık sahibi olduklarını göstermektedir. Bununla birlikte, aşçıların iş ortamında karşılaştıkları olumsuz durumlarını özel yaşantılarına çok fazla taşımadıkları şeklinde yorumlanmaktadır. Aşçıların mesleklerinde ustalık, iş tatmini, dinçlik ve tutkuyu yoğun olarak hissettikleri ve mesleki canlılıklarının yüksek olduğu gözlenmektedir.

Çizelge 3.5. İnovatif iş davranışı ölçeğinin ifadelerine ilişkin bulgular

İnovatif İş Davranışı	Yüzde / Frekans	Kesinlikle Katılmıyorum		Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum		Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	\bar{X}	s.s
		f	%	f	%				
Zor durumlar için yeni fikirler üretirim.	f 20 % 2,4	12 2,9	12 2,9	123 30	253 61,7	4,4561	,88136		
Yeni çalışma yöntemlerini, tekniklerini ve araçlarını araştırırım.	f 8 % 2	13 3,2	8 2	119 29	262 63,9	4,4976	,84567		
Sorunlar için orijinal fikirler üretirim.	f 9 % 2,2	13 3,2	43 10,5	157 38,3	188 45,9	4,2244	,91624		
Yenilikçi fikirleri uygulamaya dönük destek sağlarım.	f 6 % 1,5	13 3,2	12 2,9	132 32,2	247 60,2	4,4659	,82150		
Yenilikçi fikirler için onay alırım.	f 8 % 2	12 2,9	18 4,4	153 37,3	219 53,4	4,3732	,85631		
Önemli organizasyon üyelerini yenilikçi fikirler için heveslendiririm.	f 6 % 1,5	14 3,4	12 2,9	185 45,1	193 47,1	4,3293	,81332		
Yenilikçi fikirleri kullanılabilir ürünlere dönüştürürüm.	f 3 % ,7	14 3,4	18 4,4	92 22,4	283 69	4,5561	,79302		
Yenilikçi fikirleri çalışma ortamına sistematik bir şekilde tanıtırım.	f 5 % 1,2	12 2,9	18 4,4	129 31,5	246 60	4,4610	,81231		
Yenilikçi fikirlerin faydalarını değerlendiririm	f 5 % 1,2	12 2,9	13 3,2	143 34,9	237 57,8	4,4512	,79658		

Çizelge 3.5. incelendiğinde, inovatif iş davranışına ölçeğine ait ifadelerden “Yenilikçi fikirleri kullanılabilir ürünlere dönüştürürüm” ifadesinin en yüksek ortalamaya ($\bar{X}= 4,5561$), “Sorunlar için orijinal fikirler üretirim.” ifadesinin en düşük ortalamaya ($\bar{X}= 4,2244$) sahip olduğu görülmektedir. İnovatif iş davranışına yönelik ölçeğin (9 ifade için)

aritmetik ortalaması alındığında ($\bar{X}= 4,4238$) katılımcıların katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum aralığında yoğunlaştıkları fakat katılıyorum seçeneğine daha yakın oldukları saptanmaktadır. İnovatif iş davranışının alt boyutlarına göre ortalamalarına bakıldığında en yüksekten düşüğe fikri gerçekleştirme ($\bar{X}=4,4894$), fikir üretme ($\bar{X}=4,3927$) ve fikir geliştirme ($\bar{X}=4,3894$) şeklinde sıralandığı görülmektedir.

Bu durum, çalışmaya katılan aşçıların fikir üretme noktasında diğer süreçlere göre daha az istekli oldukları şeklinde yorumlanmaktadır. Buna karşın aşçılar mevcut fikirleri uygulama noktasında daha fazla katılım göstermektedir. Aşçıların genel inovatif iş davranışının yüksek seviyede olduğu bulgulanmıştır.

3.3.Güvenilirlik ve Geçerlilik

Bir ölçme aracının geçerli sayılabilesinin ilk koşulu onun güvenilir olması olarak belirtilmektedir. Fakat her güvenilir ölçek geçerli kabul edilememektedir. Geçerlilik ve güvenilirlik birbirinden bağımsız düşünülmemekte ve her ikisinin varlığı ölçüğe anlam ve değer kazandırmaktadır (Hergüner, 2010).

3.3.1. Güvenilirlik

Güvenilirlik analizi, ankette yer alan soruların ilişkisini, tutarlılığını ve kullanılan ölçüğün araştırmadaki sorunu ne derece yansıttığını ölçmektedir (Kalaycı, 2009). Ölçülmek istenen şeyin sürekli olarak aynı sembolleri alması, aynı süreçlerin takip edilmesi, aynı ölçütlerin kullanılması ve aynı sonuçların alınmasını ifade etmektedir (Karasar, 2008). Ölçme araçlarının güvenilirlik düzeylerini belirlemek için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden biri olan içsel güvenilirlik; ölçüğün içerdiği maddelerin kendi aralarındaki ilişkisini değerlendirmektedir. Birbiri ile ilişki olan maddeler bir bütün oluşturmaktadır.

Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı: İki den fazla cevap seçeneği olan ölçeklerde kullanılabilen bir iç tutarlılık bulma yöntemi olarak ifade edilmektedir. Cronbach alfa katsayısı, ölçekte yer alan maddelerin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasını vermektedir (Brown, 2002; Hergüner, 2010).

Bu çalışmanın güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı metodu kullanılarak ölçülmüştür. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği; 1-20 aralığında hiç güvenilirmez, 21-40 aralığında güvenilirmez, 41- 60 aralığında nispeten güvenilir, 61-80 aralığında güvenilir ve 81-100 aralığında çok güvenilir kabul edilmektedir (Nakip, 2006).

3.3.1.1. Yaşam Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Yaşam doyumu ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha $\alpha=0,843$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Çizelge 3.6. ve 3.7'de yaşam doyumu ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 3.6. Yaşam doyumu ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha	Madde
0,843	0,849	5

Yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirlik analizi incelendiğinde Cronbach's Alpha katsayısının 0,84 ile çok güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.7. Yaşam doyumu ölçeğinin güvenilirlik sonuçlarının madde bazlı incelemesi

	Madde silindiğinde ölçek ortalaması	Madde silindiğinde ölçek varyansı	Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu	Karesel Çoklu Korelasyon	Madde silindiğinde elde edilecek Cronbach's Alpha değeri
Yaşamımdan memnunum	15,2488	7,566	,711	,515	,794
Yaşamımda sahip olmak istediğim önemli şeyleri elde ettim.	15,4341	7,821	,635	,432	,815
Yaşamım pek çok yönüyle idealimi karşılamaktadır.	15,5707	8,485	,679	,471	,808
Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmezdim.	15,6610	7,428	,609	,378	,828
Yaşam koşullarım mükemmeldir.	15,8512	8,176	,648	,434	,812

Yaşam doyumu ölçeğine ait ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde tüm ifadelerin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.3.1.2. Mesleki Canlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Mesleki canlılık ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha $\alpha=0,909$ olarak hesaplanmıştır. Mesleki canlılık ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde tutku

boyutunun güvenilirliği $\alpha=0,811$, dinçlik boyutunun güvenilirliği $\alpha=0,862$, ustalık boyutunun güvenilirliği $\alpha=0,809$, iş tatmini boyutunun güvenilirliği $\alpha=0,815$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Çizelge 3.8. ve 3.9'da mesleki canlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 3.8. Mesleki canlılık ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

	Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha	Madde
Tutku	0,811	0,820	4
Dinçlik	0,862	0,863	4
Ustalık	0,809	0,811	5
İş tatmini	0,815	0,821	4
Mesleki canlılık	0,909	0,909	17

Mesleki canlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi incelediğinde Cronbach's Alpha katsayısının 0,90 ile çok güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.9. Mesleki canlılık ölçeğinin güvenilirlik sonuçlarının madde bazlı incelemesi

	Madde silindiğinde ölçek ortalaması	Madde silindiğinde ölçek varyansı	Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu	Karesel Çoklu Korelasyon	Madde silindiğinde elde edilecek Cronbach's Alpha değeri
Bir çalışan olarak misafirlerin hayatlarında farklılık oluşturma konusunda tutku doluyum.	69,9463	80,740	,720	,644	,899
Bu işi yapmak için bir çeşit içsel görev aşkına sahibim.	69,8146	80,093	,733	,639	,899
Çalıştığım işyerinin misafirlere nasıl daha iyi hizmet verebilmesi hakkında diğer insanlar ile konuşurken kendimi enerjik hissedirim.	69,8537	80,859	,719	,613	,899
İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.	70,3854	84,697	,389	,200	,911
Çalışma günü boyunca enerji doluyum	69,9756	81,188	,635	,520	,902
İşime karşı her gün şevk ve istek duyarım.	69,7415	80,495	,684	,543	,900
İşimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjiye sahibim.	69,6122	80,331	,713	,575	,899
İş saatleri boyunca çalışma arkadaşlarımla ve misafirlerle etkileşim kurma konusunda aktif ve enerjik biriyimdir.	69,5756	80,323	,715	,602	,899

Herhangi bir durum karşısında yapılması gerekenler hakkında güçlü sezgilere sahibim.	69,4390	85,763	,532	,471	,905
Önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımdan desteğini alırım.	69,5463	86,278	,504	,395	,906
İşimin emek isteyen yönüne rağmen iş sorumluluklarım ile nispeten kolay bir şekilde başa çıkarım.	69,6415	86,270	,422	,334	,908
İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim.	69,6024	86,177	,493	,426	,906
Ne zaman liderlik yapmak ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim.	69,6780	86,732	,427	,354	,908
İşimden çok memnunum.	69,5537	83,759	,593	,505	,903
İşim beni tatmin ediyor.	69,5537	84,561	,542	,450	,905
Çalıştığım sektörde kariyere devam etmek beni tatmin ediyor.	69,5390	84,371	,556	,481	,904
Eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.	69,7902	83,472	,478	,373	,907

Mesleki canlılık ölçeğine ait ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde tüm ifadelerin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.3.1.3. İnovatif İş Davranışı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İnovatif iş davranışı ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha $\alpha=0,921$ olarak hesaplanmıştır. İnovatif iş davranışı ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde fikir üretme boyutunun güvenilirliği $\alpha=0,841$, fikri geliştirme boyutunun güvenilirliği $\alpha=0,807$, fikri gerçekleştirme boyutunun güvenilirliği $\alpha=0,809$ hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Çizelge 3.10. ve 3.11.'de inovatif iş davranışı ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 3.10. İnovatif iş davranışı ölçeği güvenilirlik analizi sonuçları

	Cronbach's Alpha	Standartlaştırılmış Maddelere Dayalı Cronbach's Alpha	Madde
Fikir üretme	0,841	0,842	3
Fikri geliştirme	0,807	0,808	3
Fikri gerçekleştirme	0,810	0,810	3
İnovatif iş davranışı	0,921	0,921	9

İnovatif iş davranışı ölçeğinin güvenilirlik analizi incelendiğinde Cronbach's Alpha katsayısının 0,92 ile çok güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.11. İnovatif iş davranışı ölçeğinin güvenilirlik sonuçlarının madde bazlı incelemesi

	Madde silindiğinde ölçek ortalaması	Madde silindiğinde ölçek varyansı	Düzeltilmiş madde toplam korelasyonu	Karesel Çoklu Korelasyon	Madde silindiğinde elde edilecek Cronbach's Alpha değeri
Zor durumlar için yeni fikirler üretirim.	35,3585	27,165	,752	,602	,909
Yeni çalışma yöntemlerini, tekniklerini ve araçlarını araştırırım.	35,3171	27,625	,732	,591	,911
Sorunlar için orijinal fikirler üretirim.	35,5902	27,475	,680	,509	,915
Yenilikçi fikirleri uygulamaya dönük destek sağlarım.	35,3488	27,665	,753	,570	,909
Yenilikçi fikirler için onay alırım.	35,4415	28,071	,666	,472	,915
Önemli organizasyon üyelerini yenilikçi fikirler için heveslendiririm.	35,4854	27,942	,726	,540	,911
Yenilikçi fikirleri kullanılabilir ürünlere dönüştürürüm.	35,2585	28,314	,699	,504	,913
Yenilikçi fikirleri çalışma ortamına sistematik bir şekilde tanıtırım.	35,3537	27,960	,725	,545	,911
Yenilikçi fikirlerin faydalarını değerlendiririm.	35,3634	28,027	,733	,559	,911

İnovatif iş davranışı ölçeğine ait ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde tüm ifadelerin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.3.2. Geçerlilik

Geçerlilik (validity), ölçme aracının, ölçmeyi amaçladığı niteliği doğru ölçebilme derecesi olarak ifade edilmektedir (Ercan ve Kan, 2004; Hergüner, 2010). Geçerlilik katsayısı, ölçeğin kullanılış amacına yönelik belirlenen ölçütler ve ölçekten elde edilen değerlerin ilişki katsayısı olarak tanımlanmaktadır (Hergüner, 2010). Geçerlilik belirleme yöntemlerinin hepsi bireyin testteki performansı ve bireyin o özellikle ilgili gözlemlenebilir davranışları arasındaki ilişkiye dayanmaktadır (Christensen, Johnson ve Turner, 2015). Ölçme araçlarının geçerlilik düzeylerini belirlemek için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden biri olan yapı geçerliliği; ölçekten elde edilen sonucun ve bu sonucun ne ile bağlantılı olduğunun açıklanmasını sağlamaktadır. Hazırlanan ölçek maddelerinin belirlenen özellikleri ne düzeyde ölçtüğü ile ilgilenmektedir (Akyüz, 2018).

Çalışmada yaşam doyumu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı ölçeklerinin yapı geçerliklerinin test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Faktör analizi, bir grup değişken arasındaki ilişkilere dayanarak verilerin daha anlamlı ve özet bir

biçimde sunulmasını sağlayan çok değişkenli bir analiz türüdür. “Bu testten elde edilen puanlar, testin ölçtüğünü varsaydığı şeyi ölçüyor mu?” soruna yanıt aramaktadır (Nakip, 2006; Büyüköztürk vd., 2010). Faktör analizinin amacı, veri setini küçülterek daha kolay açıklanabilir hale getirmektir (Terzi, 2019). Faktör analizinde örneklem büyüklüğünün en az gözlenen değişken sayısının beş katı olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002). Bu doğrultuda çalışmanın örneklem büyüklüğü 410 katılımcı ile iyi kabul edilmektedir.

3.3.2.1. Yaşam Doyumu, Mesleki Canlılık ve İnovatif İş Davranışı Ölçeklerinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testleri

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının tespiti için Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ve Barlett testi gerekli görülmektedir. Kaiser- Meyer- Olkin (örneklerim yeterliliği ölçütü) değerinin yüksek olması, ölçekte bulunan her bir değişkenin diğer değişkenler tarafından mükemmel bir biçimde tahmin edilebileceği anlamına gelmektedir. Değerin sıfıra yakın ya da sıfır olması durumunda bu değerlere dayalı olarak yorum yapılamamaktadır (Büyüköztürk, 2012; Kaya, 2013). Değerin 0.50’den küçük olması durumunda faktör analizi yapılamayacağı şeklinde yorumlanmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Barlett testi (küresellik); değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonlar temelinde incelemektedir. Bu test H_0 ’ı test etmektedir. Barlett’s testte sig <0.05 olmalıdır. 0,5’in altındaysa H_0 reddedilir bu da korelasyon matrisinin özdeş bir matris olmadığı anlamına gelmektedir (Kalaycı, 2009). Çizelge 3.12’de ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett testleri aktarılmıştır.

Çizelge 3.12. Yaşam doyumu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı ölçeklerinin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett testi sonuçları

Yaşam Doyumu	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Değeri		,857
		Yaklaşık Ki-Kare	790,201
	Bartlett Küresellik Testi	Serbestlik Derecesi (df)	10
		Anlamlılık Düzeyi (Sig)	,000
Mesleki Canlılık	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Değeri		,935
		Yaklaşık Ki-Kare	3344,326
	Bartlett Küresellik Testi	Serbestlik Derecesi (df)	136
		Anlamlılık Düzeyi (Sig)	0,000
İnovatif İş Davranışı	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Değeri		,942
		Yaklaşık Ki-Kare	2123,241
	Bartlett Küresellik Testi	Serbestlik Derecesi (df)	36
		Anlamlılık Düzeyi (Sig)	0,000

Araştırmada örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılabilmesi adına uygun olup olmadığına karar verilebilmesi için yaşam doyumu (KMO=0,857), mesleki canlılık (KMO=0,935) ve inovatif iş davranışı (KMO=0,942) ölçeklerine ait hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem faktörleşmeye yeterlilik değerlerinin tamamının 0,50'nin çok üstünde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Barlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde çalışma için uygun olduğu tespit edilmiştir.

3.3.2.2. Yaşam Doyumu, Mesleki Canlılık ve İnovatif İş Davranışı Ölçeklerinin Normallik Testi

Normallik testleri istatistikte önemli bir yere sahiptir çünkü istatistiksel araştırmalarda yapılan birçok testin uygulanabilmesi için dağılımın normal veya normale yakın olması gerekir (Kalaycı, 2009). Araştırma kapsamında ölçeğin her bir ifadesi normallik testine tabi tutulmuştur. Brown (2006) tarafından belirtilen değerlere göre skewness (çarpıklık) -3 ile +3 kurtosis (basıklık) -10 ile +10 arasında verilerin normal dağılım gösterdiği ifade edilmektedir. Benzer bir şekilde Kline (2016), skewness (çarpıklık) -3 ile +3 kurtosis (basıklık) -10 ile +10 arasında verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve belirtilen aralıklarda olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin normallik testi sonuçlarına dair veriler Çizelge 3.13, 3.14 ve 3.15'te gösterilmiştir.

Çizelge 3.13. Yaşam doyumu ölçek maddelerinin normallik testi sonuçları

Ölçek Maddesi	Skewness	Kurtosis
Yaşamımdan memnunum.	-1,313	-1,895
Yaşamımda sahip olmak istediğim önemli şeyleri elde ettim.	-1,000	1,049
Yaşamım pek çok yönüyle idealimi karşılamaktadır.	-1,550	3,854
Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmezdim.	-1,297	1,392
Yaşam koşullarım mükemmeldir.	-1,441	1,577

Yaşam doyumu ölçeğinin ifadelerine ilişkin yapılan normallik testi sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin Brown (2006) tarafından belirtilen değerler skewness (çarpıklık) -3 ile +3 kurtosis (basıklık) -10 ile +10 aralığında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Çizelge 3.14. Mesleki canlılık ölçek maddelerinin normallik testi sonuçları

Ölçek Maddesi	Skewness	Kurtosis
Bir çalışan olarak misafirlerin hayatlarında farklılık oluşturma konusunda tutku doluyum.	-1,434	2,297
Bu işi yapmak için bir çeşit içsel görev aşkına sahibim.	-1,757	3,242
Çalıştığım işyerinin misafirlere nasıl daha iyi hizmet verebilmesi hakkında diğer insanlar ile konuşurken kendimi enerjik hissedirim.	-1,774	3,674
İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.	-,683	,029
Çalışma günü boyunca enerji doluyum	-1,146	1,028
İşime karşı her gün şevk ve istek duyarım.	-1,575	1,956
İşimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjiye sahibim.	-2,101	3,897
İş saatleri boyunca çalışma arkadaşlarım ve misafirlerle etkileşim kurma konusunda aktif ve enerjik biriyimdir.	-2,245	4,487
Herhangi bir durum karşısında yapılması gerekenler hakkında güçlü sezgilere sahibim.	-2,154	6,450
Önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımda desteğini alırım.	-1,649	2,849
İşimin emek isteyen yönüne rağmen iş sorumluluklarım ile nispeten kolay bir şekilde başa çıkarım.	-1,895	4,994
İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim.	-2,679	8,402
Ne zaman liderlik yapmak ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim.	-1,492	2,742
İşimden çok memnunum.	-1,922	3,490
İşim beni tatmin ediyor.	-1,936	3,621
Çalıştığım sektörde kariyere devam etmek beni tatmin ediyor.	-2,195	5,090
Eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.	-1,740	2,647

Mesleki canlılık ölçeğinin ifadelerine ilişkin yapılan normallik testi sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin Brown (2006) tarafından belirtilen değerler skewness (çarpıklık) -3 ile +3 kurtosis (basıklık) -10 ile +10 aralığında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Çizelge 3.15. İnovatif iş davranışı ölçeğinin normallik testi sonuçları

Ölçek Maddesi	Skewness	Kurtosis
Zor durumlar için yeni fikirler üretirim.	-,408	-1,304
Yeni çalışma yöntemlerini, tekniklerini ve araçlarını araştırırım.	-,425	-1,134
Sorunlar için orijinal fikirler üretirim.	-1,010	,951
Yenilikçi fikirleri uygulamaya dönük destek sağlarım.	-,799	-,093
Yenilikçi fikirler için onay alırım.	-,446	-,854
Önemli organizasyon üyelerini yenilikçi fikirler için heveslendiririm.	-,541	-,719
Yenilikçi fikirleri kullanılabilir ürünlere dönüştürürüm.	-,325	-1,199
Yenilikçi fikirleri çalışma ortamına sistematik bir şekilde tanıtırım.	-,218	-1,052
Yenilikçi fikirlerin faydalarını değerlendiririm.	-,941	,268

İnovatif iş davranışı ölçeğinin ifadelerine ilişkin yapılan normallik testi sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin Brown (2006) tarafından belirtilen değerler skewness

(çarpıklık) -3 ile +3 kurtosis (basıklık) -10 ile +10 aralığında yer aldığı ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

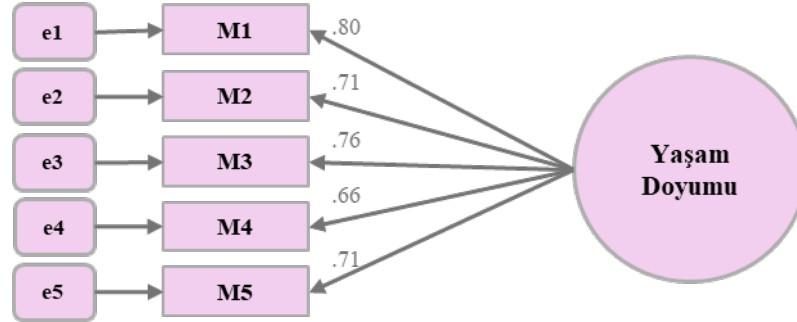
3.3.2.3. Faktör Analizi

Faktör analizi yalnızca değişkenleri, daha az sayıdaki faktöre indirgeme işlemi değildir. Aynı zamanda gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerle bir kuram oluşturmak bir kuramı test etmek amacıyla da kullanılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu bağlamda faktör analizinin Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere iki türü bulunmaktadır (Thomson, 2004). Bir ölçme aracı geliştirilirken ölçülen özelliğin yapısına ne kadar uygun ifade yazılmışsa analiz o kadar iyi olmaktadır. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri arasındaki temel farklılık, açımlayıcı faktör analizinde araştırmacının analize dahil ettiği yapının doğasına ilişkin var olan beklentisinin kesinlik içermemesidir. Doğrulayıcı faktör analizinde ise araştırmacı faktör sayısı ve faktörleri açıklayan ifadelerin hangileri olduğu, faktörlerin ilişkili olup olmadığı gibi bazı beklentilere sahip olması gerekmektedir (Bilicioğlu Güneş, 2021).

Açımlayıcı faktör analizi, değişkenleri etkileyen faktörlerin sayısını keşfetmek ve hangi ifadelerin bir araya geldiğini analiz etmek amacıyla kullanılmaktadır. Açımlayıcı faktör analizinin temel hipotezi veri kümesinde keşfedilecek ortak faktörlerin bulunması ve yapıyı açıklayacak en az sayıda ortak faktörü tespit etmektedir (Sürücü, Şeşen, Maslakçı ve Yeloğlu, 2023). Açımlayıcı faktör analizi ile yeni oluşturulmuş ya da başka bir dilden çevrilmiş bir ölçeğin değişkenlerini temsil eden ifadelerin altında yatan faktör yapısını ortaya koymak amaçlanmaktadır. Açımlayıcı faktör sonucu çıkan yapının tekrar test edilmek üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılması gerekmektedir (Yaşlıoğlu 2017). Çalışmada daha önce geliştirilmiş ve kullanılmış ölçeklerin kullanılması sebebiyle doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi, kullanılmış bir ölçeğin güncel bir araştırmada kullanıldığında orijinal faktör yapısına uygun olup olmadığının tespiti ve uyuyor ise ne derece uygun olduğunu denetlemede kullanılmaktadır (Yaşlıoğlu, 2017). Ölçeğin ölçtüğü yapının/modelin farklı örneklerde de iyi bir şekilde çalışıp çalışmadığının doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmaktadır (Bilicioğlu Güneş, 2021). Doğrulayıcı faktör analizinde araştırmacı hangi maddelerin bir araya gelerek faktör

oluşturduğunu bilmekte ve buna göre analize başlamaktadır (Brown, 2015). Aşağıda yer alan Şekil 3.1, Şekil 3.2., Şekil 3.3. ve Çizelge 3.16, Çizelge 3.17., Çizelge 3.18’de sırasıyla yaşam doyumu, mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı ölçeklerine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilmektedir.



Şekil 3.1. Yaşam doyumu ölçeğinden elde edilen verilere ilişkin doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarına ilişkin bulgular

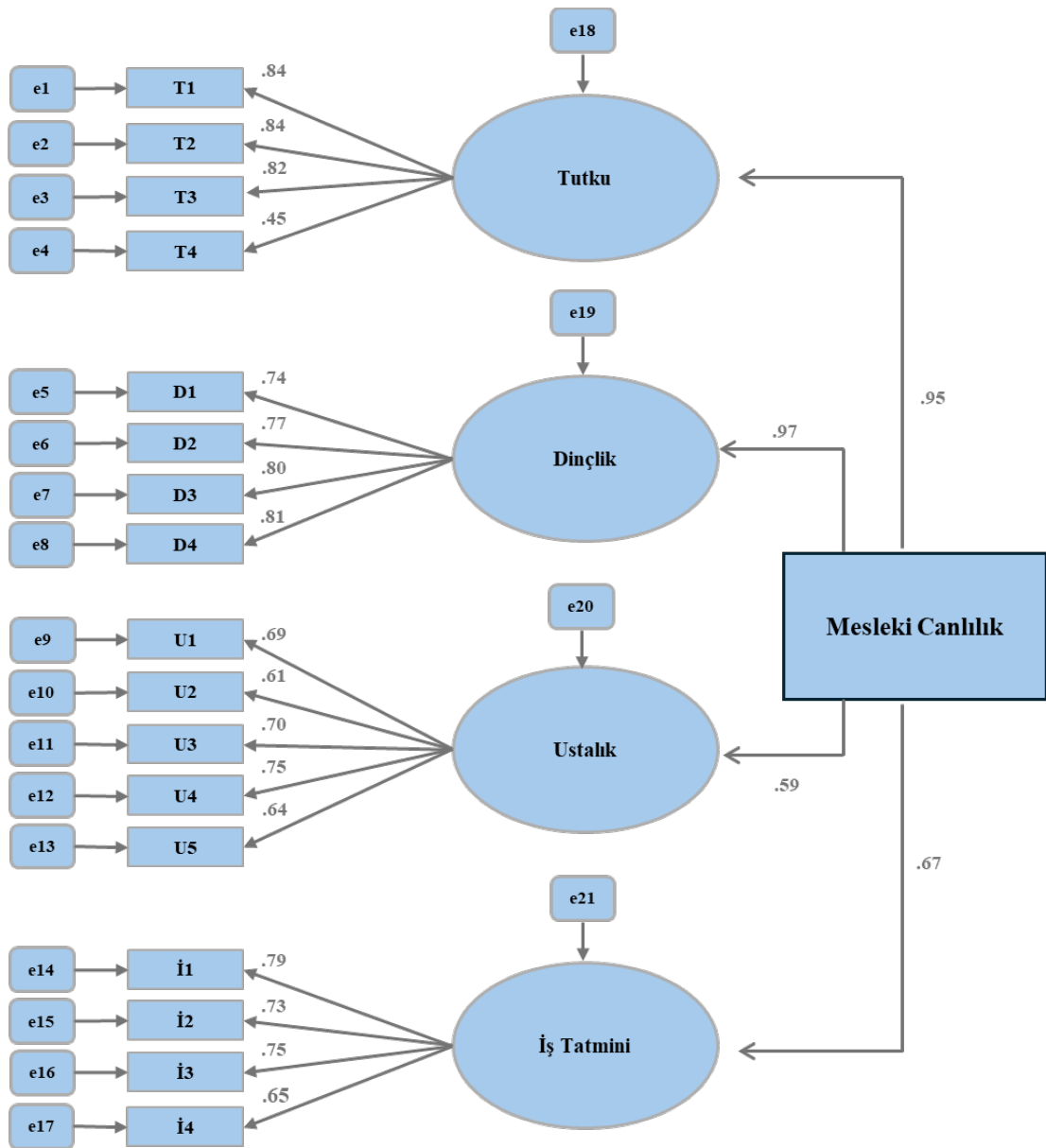
5 maddeden oluşan yaşam doyumu ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçek maddeleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin .66 ile .80 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan 5 maddeye ilişkin yolların tümü istatistiksel olarak .001 düzeyinde anlamlıdır. Yaşam doyumu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine göre elde edilen uyum indeksi değerleri Çizelge 3.16’da verilmiştir.

Çizelge 3.16. Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin DFA için uyum indeksi değerleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Değerleri	İyi Uyum Değerleri	Değer	Uyum Düzeyi
¹ X ² /sd	0 ≤ X ² /sd ≤ 3	3 < X ² /sd ≤ 5	2.47	Mükemmel Uyum
³ CFI	.95 ≤ CFI ≤ 1.00	.90 ≤ CFI < .95	.99	Mükemmel uyum
³ IFI	.95 ≤ IFI ≤ 1.00	.90 ≤ IFI < .95	.99	Mükemmel uyum
³ TLI	.95 ≤ TLI ≤ 1.00	.90 ≤ TLI < .95	.98	Mükemmel uyum
³ RFI	.95 ≤ RFI ≤ 1.00	.90 ≤ RFI < .95	.97	Mükemmel uyum
⁴ RMSEA	00 ≤ RMSEA ≤ .05	.05 ≤ RMSEA ≤ .08	.06	Mükemmel uyum
³ GFI	.95 ≤ GFI ≤ 1.00	.90 ≤ GFI < .95	.99	Mükemmel uyum
³ NFI	.95 ≤ NFI ≤ 1.00	.90 ≤ NFI < .95	.98	Mükemmel uyum
² AGFI	.90 ≤ AGFI ≤ 1.00	.85 ≤ AGFI < .90	.96	Mükemmel uyum
⁴ SRMR	.00 ≤ SRMR ≤ .05	.05 ≤ SRMR ≤ .10	.02	Mükemmel uyum

¹(Kline, 2016), ²(Schermele-Engel & Moosbrugger, 2003), ³(Baumgartner & Homburg, 1996; Bentler, 1980; Bentler & Bonett, 1980; Marsh, Hau, Artelt, Baumert & Peschar, 2006), ⁴(Browne & Cudeck, 1993)

Çizelge 3.16. incelendiğinde yaşam doyumu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeksi değerlerine göre modelin mükemmel uyum değerlerine (X²=12,394, sd=5, X² /sd= 2.47, CFI=.99, IFI=.99, TLI=.98, RMSEA=.08, GFI=.99, NFI=.98, AGFI=.96, SRMR=.02) sahip olduğu söylenebilir.



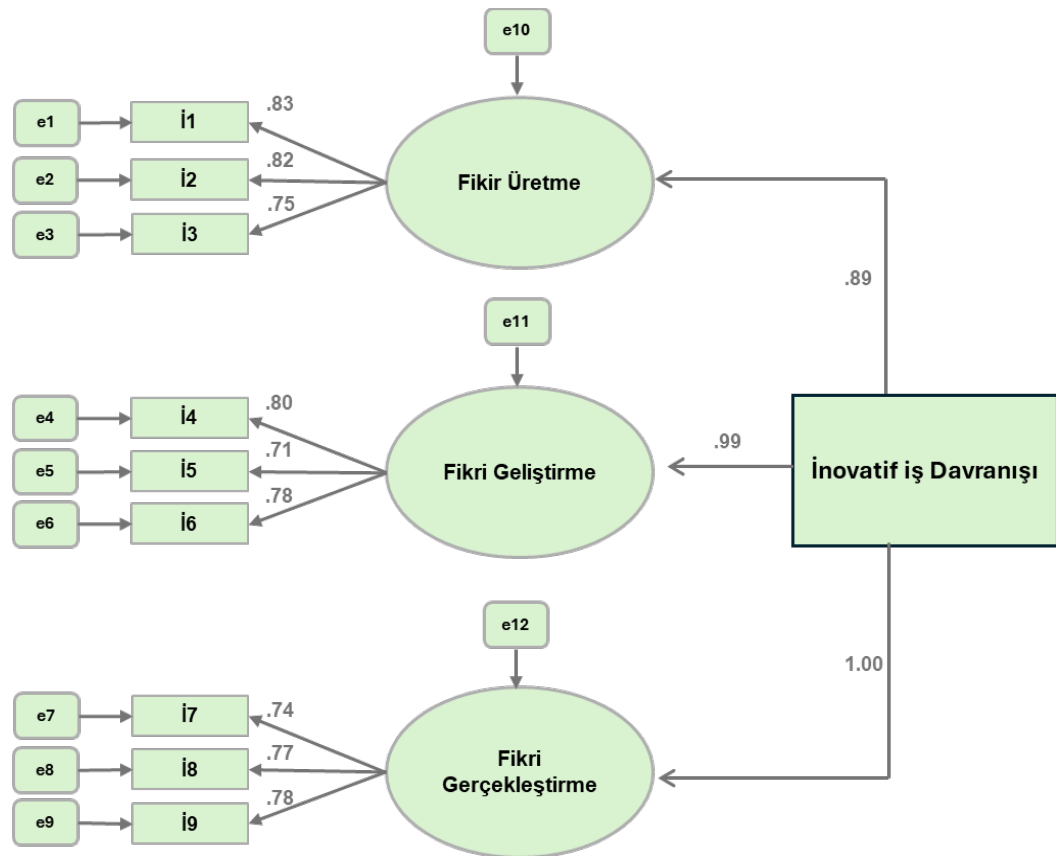
Şekil 3.2. Mesleki canlılık ölçeğinden elde edilen verilere ilişkin doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarına ilişkin bulgular

17 madde ve 4 alt boyuttan oluşan mesleki canlılık ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda gizil değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin .45 ile .84 arasında iken ölçeğin alt boyutları ile mesleki canlılık arasında .59 ile .97 arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 17 maddeye ilişkin yolların tümü istatistiksel olarak .001 düzeyinde anlamlıdır. Mesleki canlılık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine göre elde edilen uyum indeksi değerleri Çizelge 3.17’de verilmiştir.

Çizelge 3.17. Mesleki canlılık Ölçeğine ilişkin DFA için uyum indeksi değerleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Değerleri	İyi Uyum Değerleri	Değer	Uyum Düzeyi
X^2/sd	$0 \leq X^2/sd \leq 3$	$3 < X^2/sd \leq 5$	1.08	Mükemmel Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$.997	Mükemmel uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$.997	Mükemmel uyum
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI < .95$.996	Mükemmel uyum
RFI	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI < .95$.956	Mükemmel uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$.963	Mükemmel uyum
RMSEA	$00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$.015	Mükemmel uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$.967	Mükemmel uyum
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$.955	Mükemmel uyum
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$.033	Mükemmel uyum

Çizelge 3.17. incelendiğinde mesleki canlılık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeksi değerlerine göre modelin mükemmel uyum değerlerine ($X^2=125,238$, $sd=115$, $X^2 /sd= 1.08$, $CFI=.997$, $IFI=.997$, $TLI=.996$, $RFI= .956$, $NFI=.963$, $RMSEA=.015$, $GFI=.967$, $AGFI=.955$, $SRMR=.033$) sahip olduğu söylenebilir.



Şekil 3.3. İnovatif iş davranışı ölçeğinden elde edilen verilere ilişkin doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarına ilişkin bulgular

9 maddeden ve 3 faktörden oluşan inovatif iş davranışı ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda fikir üretme alt boyutundaki maddeleri faktör yüklerinin .75 ile .83 arasında; fikri geliştirme alt boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin .71 ile .80 arasında ve fikri gerçekleştirme alt boyutundaki maddelerin faktör yüklerinin ise .74 ile .78 olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan 9 maddeye ilişkin yolların tümü istatistiksel olarak .001 düzeyinde anlamlıdır. İnovatif iş davranışı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine göre elde edilen uyum indeksi değerleri Çizelge 3.18.'de verilmiştir.

Çizelge 3.18. İnovatif iş davranışı ölçeğine ilişkin DFA için uyum indeksi değerleri

Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Değerleri	İyi Uyum Değerleri	Değer	Uyum Düzeyi
X^2/sd	$0 \leq X^2/sd \leq 3$	$3 < X^2/sd \leq 5$	1.632	Mükemmel Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$.993	Mükemmel uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$.993	Mükemmel uyum
TLI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$.989	Mükemmel uyum
RFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$.973	Mükemmel uyum
NFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$.982	Mükemmel uyum
RMSEA	$00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$.039	Mükemmel uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$.980	Mükemmel uyum
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$.962	Mükemmel uyum
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$.012	Mükemmel uyum

Çizelge 3.18. incelendiğinde inovatif iş davranışı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum indeksi değerlerine göre modelin mükemmel uyum değerlerine ($X^2=39,161$, $sd=24$, $X^2 /sd= 1.632$, $CFI=.993$, $IFI=.993$, $TLI=.989$, $RFI=.973$, $NFI=.982$, $RMSEA=.039$, $GFI=.980$, $AGFI=.962$, $SRMR=.012$) sahip olduğu söylenebilir.

3.4. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlara Yönelik Bulgular

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek için yapılmaktadır. Korelasyon katsayısı “r” ile gösterilmekte ve -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Korelasyon katsayısı +1’e yaklaşması pozitif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu göstermektedir (Sürücü vd., 2023). Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir (Karagöz, 2017). Korelasyon katsayısının aldığı değerler,

- 0,00 ile 0,25 arasında ise çok düşük düzeyde ilişki,
- 0,26 ile 0,49 arasında ise zayıf düzeyde ilişki,
- 0,50 ile 0,69 arasında ise orta düzeyde ilişki,
- 0,70 ile 0,89 arasında ise yüksek düzeyde ilişki,

- 0,90 ile 1,00 arasında ise çok yüksek düzeyde ilişkinin varlığı kabul edilmektedir (Kalaycı, 2009).

3.4.1. Yaşam doyumu ve İnovatif İş Davranışı Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulgular

Yaşam doyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişki korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Çizelge 3.19.'da özetlenmektedir.

Çizelge 3.19. Yaşam doyumu ve inovatif iş davranışı arasındaki korelasyonlar

		Yaşam doyumu	İnovatif iş davranışı	Fikir Üretme	Fikir Geliştirme	Fikir Gerçekleştirme	
Pearson	Yaşam doyumu	r p N	1,000 . 410				
	İnovatif iş davranışı	r p N	,551** ,000 410	1,000 . 410			
	Fikir Üretme	r p N	,504** ,000 410	,905** ,000 410	1,000 . 410		
	Fikir Geliştirme	r p N	,519** ,000 410	,917** ,000 410	,726** ,000 410	1,000 . 410	
	Fikir Gerçekleştirme	r p N	,485** ,000 410	,918** ,000 410	,734** ,000 410	,795** ,000 410	1,000 . 410

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-tailed).

Çizelge 3.19. incelendiğinde yaşam doyumu ve inovatif iş davranışı arasında ($r=,551$) orta düzeyde bir ilişki, yaşam doyumu ve inovatif iş davranışının alt boyutu olan fikir üretme arasında ($r=,504$) orta düzey bir ilişki, fikir geliştirme ile ($r=,519$) orta düzey bir ilişki ve son olarak fikir gerçekleştirme arasında ($r=,485$) zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum yaşam doyumunun yükselmesi ile inovatif iş davranışının yükseleceği şeklinde yorumlanmaktadır.

Bu doğrultuda “**H₁**: Yaşam doyumu ve inovatif iş davranışının alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır”, “**H_{1a}**: Yaşam doyumu ve fikir üretme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{1b}**: Yaşam doyumu ve fikir geliştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” ve “**H_{1c}**: Yaşam doyumu ve fikri gerçekleştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezleri **kabul edilmiştir**.

3.4.2. Mesleki Canlılık ve İnovatif İş Davranışı Arasındaki Korelasyonlara İlişkin Bulgular

Mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı arasındaki ilişki korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Çizelge 3.20’de özetlenmektedir.

Çizelge 3.20. Mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı arasındaki korelasyonlar

		Mesleki Canlılık	Tutku	Dinçlik	Ustalık	İş Tatmini	İnovatif İş davranışı	Fikir Üretme	Fikir Geliştirme	Fikri Gerçekleştirme
Pearson	Mesleki Canlılık	r 1,000 p . N 410								
	Tutku	r ,860** p ,000 N 410	1,000							
	Dinçlik	r ,877** p ,000 N 410	,772**	1,000						
	Ustalık	r ,708** p ,000 N 410	,436	,469**	1,000					
	İş Tatmini	r ,748** p ,000 N 410	,511**	,522**	,387**	1,000				
	İnovatif İş davranışı	r ,758** p ,000 N 410	,687**	,700**	,601**	,421**	1,000			
	Fikir Üretme	r ,745** p ,000 N 410	,666**	,676**	,602**	,426**	,905**	1,000		
	Fikir Geliştirme	r ,668** p ,000 N 410	,612**	,618**	,521**	,371**	,917**	,726**	1,000	
	Fikri Gerçekleştirme	r ,657** p ,000 N 410	,599**	,619**	,519**	,351**	,918**	,734**	,795**	1,000

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-tailed).

Çizelge 3.20. incelendiğinde, mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı arasındaki ($r=,758$) yüksek düzeyde ilişki, mesleki canlılığın alt boyutlarından tutku ile inovatif iş davranışı arasında ($r=,687$) orta düzey bir ilişki, dinçlik ile inovatif iş davranışı arasında ($r=,700$) yüksek düzeyde ilişki, ustalık ve inovatif iş davranışı arasında ($r=,601$) orta düzeyde bir ilişki, iş tatmini ve inovatif iş davranışı arasında ($r=,421$) zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Mesleki canlılık ile inovatif iş davranışının alt boyutlarından fikir üretme

arasında ($r=,745$) yüksek düzeyde bir ilişki, mesleki canlılık ve fikir geliştirme arasında ($r=,668$) orta düzeyde bir ilişki, fikri gerçekleştirme arasında ($r=,657$) orta düzey bir ilişki bulunmaktadır. Bununla birlikte mesleki canlılığın alt boyutlarından olan tutku ile fikir üretme arasında ($r=,666$) orta düzeyde bir ilişki, fikir geliştirme arasında ($r=,612$) orta düzey bir ilişki ve fikri gerçekleştirme arasında ($r=,599$) orta düzey bir ilişki tespit edilmiştir. Mesleki canlılığın ikinci alt boyutu olan dinçlik ve fikir üretme arasında ($r=,676$) orta düzey bir ilişki, fikir geliştirme arasında ($r=,618$) orta düzey bir ilişki ve fikri gerçekleştirme arasında ($r=,619$) orta düzey bir ilişki bulunmaktadır. Mesleki canlılığın bir diğer boyutu olan ustalık ve fikir üretme arasında ($r=,602$) orta düzey bir ilişki, fikir geliştirme arasında ($r=,521$) orta düzey bir ilişki ve fikri gerçekleştirme arasında ($r=,519$) arasında orta düzey bir ilişki tespit edilmiştir. Son boyut olan iş tatmini ile fikir üretme arasında ($r=,426$) zayıf düzeyde ilişki, fikir geliştirme arasında ($r=,371$) zayıf düzeyde bir ilişki ve fikri gerçekleştirme arasında ($r=,351$) zayıf düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Bu durum, aşçıların mesleklerinde hissettikleri tutku, ustalık, dinçlik ve iş tatmini ile inovatif iş davranışlarının destekleneceği şeklinde yorumlanmaktadır.

Bu doğrultuda, “**H₂**: Mesleki canlılığın alt boyutları ile inovatif iş davranışının alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{2a}**: Tutku boyutu ve fikir üretme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{2b}**: Tutku boyutu ve fikir geliştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{2c}**: Tutku boyutu ve fikri gerçekleştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{2d}**: Dinçlik boyutu ve fikir üretme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{2e}**: Dinçlik boyutu ve fikir geliştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{2f}**: Dinçlik boyutu ve fikri gerçekleştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{2g}**: Ustalık boyutu ve fikir üretme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{2h}**: Ustalık boyutu ve fikir geliştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{2i}**: Ustalık boyutu ve fikri gerçekleştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{2j}**: İş tatmini boyutu ve fikir üretme arasında anlamlı bir ilişki vardır.”, “**H_{2k}**: İş tatmini boyutu ve fikir geliştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” ve “**H_{2k}**: İş tatmini boyutu ve fikri gerçekleştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezleri **kabul edilmiştir**.

3.5. Değişkenler Arasındaki Regresyonel İlişkilere Yönelik Bulgular

Regresyon analizi, bir ya da daha fazla bağımsız değişkenin değerlerine dayanarak bağımlı değişkenin ortalama değerini tahmin etmektedir (Karagöz, 2017). Bağımsız

değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini bir denklem şeklinde ifade etmektedir. Tahmin edilmesi gereken bağımlı değişken “y” ile gösterilmektedir. Bağımlı değişkenin (y) değerini tahmin etmek için değeri verilen değişkene bağımsız değişken denilmekte ve “x” ile gösterilmektedir (Sürücü vd., 2023). Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ve yönünün belirlenmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde etki, beta “ β ” katsayısı ile gösterilmektedir. β katsayısının yüksek olması bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. β 'nın işaret yönünün eksi olması etkileşimin zıt yönlü olduğu göstermektedir (Kozak, 2014).

3.5.1. Yaşam Doyumu ve İnovatif İş Davranışı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Katılımcıların yaşam doyumu puanlarının fikir üretme, fikir geliştirme ve fikri gerçekleştirme puanlarını yordama düzeyini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz öncesinde normallik, uç değerlerden arınlık, doğrusallık, artık değerlerin normalliği ve artık değerlerin varyanslarının eşitliği varsayımları kontrol edilmiş ve varsayımların karşılandığı tespit edilmiştir. Varsayımların karşılandığının belirlenmesinin ardından yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Çizelge 3.21. Çizelge 3.22. ve Çizelge 3.23.'de verilmiştir.

Çizelge 3.21. Fikir üretme puanlarına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı Değişken	B	SH	t	β	p
Sabit	2.208	0.1881	11.7		<.001
Yaşam doyumu	0.562	0.0476	11.8	0.504	<.001
R= 0.504 R ² =0.254 F=139 p< 0.05					

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda aşçıların yaşam doyumlarının fikir üretme puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı (R = 0.504 F_(1, 408) = 139, p <0.001) ve katılımcıların fikir üretme puanlarındaki varyansın yaklaşık %25'ini açıkladığı görülmüştür. Katılımcıların yaşam doyumlarından puanlarından hareketle fikir üretme puanlarının yordanması amacıyla aşağıdaki regresyon eşitliği kullanılabilir:

$$\text{Fikir Üretme Puanı} = 2.208 + (0.562 \times \text{yaşam doyumu puanı})$$

Çizelge 3.22. Fikir geliştirme puanlarına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı Değişken	B	SH	t	β	p
Sabit	2.322	0.1711	13.6		<.001
Yaşam doyumu	0.532	0.0433	12.3	0.519	<.001
R= 0.519 R ² =0.269 F=150 p< 0.05					

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda aşçıların yaşam doyumlarının fikir geliştirme puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı ($R = 0.519$ $F_{(1, 408)} = 150$, $p < 0.01$) ve katılımcıların fikir üretme puanlarındaki varyansın yaklaşık %26'sını açıkladığı görülmüştür. Katılımcıların yaşam doyumlarından puanlarından hareketle fikir geliştirme puanlarının yordanması amacıyla aşağıdaki regresyon eşitliği kullanılabilir:

$$\text{Fikir Geliştirme Puanı} = 2.322 + (0.532 \times \text{yaşam doyumu puanı})$$

Çizelge 3.23. Fikri gerçekleştirme puanlarına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı Değişken	B	SH	t	β	p
Sabit	2.624	0.1691	15.5		<.001
Yaşam doyumu	0.480	0.0428	11.2	0.485	<.001
R= 0.485 R ² =0.235 F=125 p< 0.05					

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda aşçıların yaşam doyumlarının fikri gerçekleştirme puanlarını anlamlı düzeyde yordadığı ($R = 0.485$ $F_{(1, 408)} = 125$, $p < 0.01$) ve katılımcıların fikri gerçekleştirme puanlarındaki varyansın yaklaşık %23'ünü açıkladığı görülmüştür. Katılımcıların yaşam doyumlarından puanlarından hareketle fikir üretme puanlarının yordanması amacıyla aşağıdaki regresyon eşitliği kullanılabilir:

$$\text{Fikri Gerçekleştirme Puanı} = 2.624 + (0.480 \times \text{yaşam doyumu puanı})$$

Yaşam doyumu ve inovatif iş davranışı ile alt boyutları arasında yapılan regresyon analizi sonucunda yaşam doyumunun inovatif iş davranışı üzerinde olumlu etkisinin olduğu bulgulanmıştır.

Bu doğrultuda; “**H₃**: Yaşam doyumunun inovatif iş davranışının alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”, “**H_{3a}**: Yaşam doyumunun fikir üretme üzerinde etkisi

vardır.”, “**H_{3b}**: Yaşam doyumunun fikir geliştirme üzerinde etkisi vardır.” ve “**H_{3c}**: Yaşam doyumunun fikri gerçekleştirme üzerine etkisi vardır.” hipotezleri **kabul edilmektedir**.

3.5.2. Mesleki Canlılık ve İnovatif İş Davranışı Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Tutku, dinçlik, ustalık ve iş tatmini değişkenlerinin (predictors) aşçıların fikir üretme, fikir geliştirme ve fikri gerçekleştirme puanlarını (outcome) yordama düzeyini test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz öncesinde normallik, uç değerlerden arınlık, doğrusallık, artık değerlerin normalliği ve artık değerlerin varyanslarının eşitliği ile çoklu bağlantılılık varsayımları kontrol edilmiş ve varsayımların karşılandığı tespit edilmiştir. Son olarak yordayıcı değişkenler arasındaki ilişkinin (tutku=2,60, dinçlik=2.71, ustalık=1.34 ve iş tatmini=1.47) 10’dan küçük (VIF<10) olması ve Tolerance değerlerinin, (tutku=0.385, dinçlik=0.368, ustalık=0.745 ve iş tatmini=0.679) 0.2’den büyük olması çoklu bağlantı sorununun olmadığını kanıtlamıştır. Varsayımların karşılandığının belirlenmesinin ardından yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Çizelge 3.24., Çizelge 3.25. ve Çizelge 3.26.’da verilmiştir.

Çizelge 3.24. Fikir üretme puanlarına göre çoklu regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	SH	β	t	p
Sabit ^a	-0.00257	0.2109		-0.0122	0.990
Tutku	0.29490	0.0506	0.2967	58.258	<.001
Dinçlik	0.27558	0.0489	0.2935	56.378	<.001
Ustalık	0.45428	0.0491	0.3390	92.614	<.001
İş tatmini	-0.01105	0.0416	-0.0102	-0.2658	0.790
R= 0.772 R ² =0.592 F=149 p< 0.05					

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda modeldeki yordayıcı değişkenlerin birlikte aşçıların fikir üretme puanlarını anlamlı düzeyde yordadıkları (R=0.772, F_(4, 405) = 149, p <.001) ve aşçıların fikir üretme puanlarındaki varyansın %59’unu açıkladıkları görülmüştür. Her bir değişkene ait regresyon katsayılarının anlamlılığı incelendiğinde, önem sırasına göre ustalık (β =0.3390, p<0.001), tutku (β =0.2967, p<0.001) ve dinçlik (β =0.2937, p<0.001) puanlarının aşçıların fikir üretmeleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu fakat iş tatmini (β =-0.0102, p<0.790) puanının anlamlı bir yordayıcı

olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen yordayıcı değişkenlerden aşçıların fikir üretme puanlarının yordanması amacıyla aşağıdaki regresyon eşitliği kullanılabilir:

$$\text{Fikir Üretme Puanı} = -0.00257 + (0.29x \text{ Tutku}) + (0.27x \text{ Dinçlik}) + (0.45x \text{ Uсталık}) - (0.01x \text{ İş Tatmini})$$

Mesleki canlılık ve alt boyutları ile inovatif iş davranışı ve alt boyutu olan fikir üretme arasında yapılan regresyon analizi sonucunda mesleklerinde tutku, dinçlik, ustalık hisseden aşçıların inovatif iş davranışları ve alt boyutu olan fikir üretme düzeylerinin olumlu etkilendiği yorumu yapılmaktadır. Fakat mesleki canlılığın alt boyutu olan iş tatminin inovatif iş davranışında ve fikir üretme üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir.

Bu doğrultuda; “**H₄**: Mesleki canlılığın alt boyutlarının inovatif iş davranışının alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”, “**H_{4a}**: Tutku boyutunun fikir üretme üzerine etkisi vardır.”, “**H_{4a}**: Dinçlik boyutunun fikir üretme üzerine etkisi vardır.”, “**H_{4g}**: Uсталık boyutunun fikir üretme üzerine etkisi vardır.” hipotezleri **kabul edilmiştir**. “**H_{4i}**: İş tatmini boyutunun fikir üretme üzerine etkisi vardır.” hipotezi **reddedilmiştir**.

Çizelge 3.25. Fikir geliştirme puanlarına göre çoklu regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	SH	β	t	p
Sabit ^a	0.8691	0.2192		3.966	<.001
Tutku	0.2672	0.0526	0.2926	5.081	<.001
Dinçlik	0.2420	0.0508	0.2804	4.765	<.001
Uсталık	0.3372	0.0510	0.2738	6.617	<.001
İş tatmini	-0.0311	0.0432	-0.0312	-0.721	0.472
R= 0.695 R ² =0.478 F=94.8 p< 0.05					

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda modeldeki yordayıcı değişkenlerin birlikte aşçıların fikir geliştirme puanlarını anlamlı düzeyde yordadıkları (R=0.695, F_(4, 405) = 94.8, p <.001) ve aşçıların fikir geliştirme puanlarındaki varyansın %47’sini açıkladıkları görülmüştür. Her bir değişkene ait regresyon katsayılarının anlamlılığı incelendiğinde, önem sırasına göre tutku ($\beta=0.2926$, p<0.001), dinçlik ($\beta=0.2834$, p<0.001) ve ustalık ($\beta=0.2738$, p<0.001) puanlarının aşçıların fikir geliştirmeleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu fakat iş tatmini ($\beta=-0.0312$, p<0.472) puanının anlamlı bir yordayıcı olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen yordayıcı

değişkenlerden aşçıların fikir geliştirme puanlarının yordanması amacıyla aşağıdaki regresyon eşitliği kullanılabilir:

$$\text{Fikir Geliştirme Puanı} = 0.8691 + (0.26x \text{ Tutku}) + (0.24x \text{ Dinçlik}) + (0.33x \text{ Ustalık}) - (0.03x \text{ İş Tatmini})$$

Mesleki canlılık ve alt boyutları ile inovatif iş davranışı ve alt boyutu olan fikir geliştirme arasında yapılan regresyon analizi sonucunda mesleklerinde tutku, dinçlik, ustalık hisseden aşçıların inovatif iş davranışları ve alt boyutu olan fikir geliştirme düzeylerinin olumlu etkilendiği yorumu yapılmaktadır. Fakat mesleki canlılığın alt boyutu olan iş tatminin inovatif iş davranışında ve fikir geliştirme üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir.

Bu doğrultuda; “**H₄**: Mesleki canlılığın alt boyutlarının inovatif iş davranışının alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”, “**H_{4b}**: Tutku boyutunun fikir geliştirme üzerine etkisi vardır.”, “**H_{4c}**: Dinçlik boyutunun fikir geliştirme üzerine etkisi vardır.”, “**H_{4h}**: Ustalık boyutunun fikir geliştirme üzerine etkisi vardır.” hipotezleri **kabul edilmiştir**. “**H_{4j}**: İş tatmini boyutunun fikir geliştirme üzerine etkisi vardır.” hipotezi **reddedilmiştir**.

Çizelge 3.26. Fikri gerçekleştirme puanlarına göre çoklu regresyon analizi sonuçları

Yordayıcı Değişkenler	B	SH	β	t	p
Sabit ^a	11.535	0.2130		May.42	<.001
Tutku	0.2325	0.0511	0.2635	Nis.55	<.001
Dinçlik	0.2623	0.0493	0.3147	May.32	<.001
Ustalık	0.3301	0.0495	0.2775	Haz.67	<.001
İş tatmini	-0.0533	0.0420	-0.0554	-1.27	0.205
R= 0.691 R ² =0.472 F=92.4 p< 0.05					

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda modeldeki yordayıcı değişkenlerin birlikte aşçıların fikri gerçekleştirme puanlarını anlamlı düzeyde yordadıkları (R=0.691, F_(4, 405) = 92.4, p <.001) ve aşçıların fikri gerçekleştirme puanlarındaki varyansın %47’sini açıkladıkları görülmüştür. Her bir değişkene ait regresyon katsayılarının anlamlılığı incelendiğinde, önem sırasına göre dinçlik ($\beta=0.3147$, p<0.001), ustalık ($\beta=0.2775$, p<0.001) ve tutku ($\beta=0.2635$, p<0.001) puanlarının aşçıların fikri gerçekleştirmeleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu fakat iş tatmini ($\beta=-0.0554$, p<0.205) puanının anlamlı bir yordayıcı olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya dahil edilen

yordayıcı değişkenlerden aşçıların fikri gerçekleştirme puanlarının yordanması amacıyla aşağıdaki regresyon eşitliği kullanılabilir:

Fikri Gerçekleştirme Puanı =1.1535+ (0.23x Tutku) + (0.26x Dinçlik) + (0.33x Uсталık)- (0.05x İş Tatmini)

Mesleki canlılık ve alt boyutları ile inovatif iş davranışı ve alt boyutu olan fikri gerçekleştirme arasında yapılan regresyon analizi sonucunda mesleklerinde tutku, dinçlik, ustalık hisseden aşçıların inovatif iş davranışları ve alt boyutu olan fikri gerçekleştirme düzeylerinin olumlu etkilendiği yorumu yapılmaktadır. Fakat mesleki canlılığın alt boyutu olan iş tatminin inovatif iş davranışında ve fikri gerçekleştirme üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir.

Bu doğrultuda; “**H₄**: Mesleki canlılığın alt boyutlarının inovatif iş davranışının alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.”, “**H_{4c}**: Tutku boyutunun fikri gerçekleştirme üzerine etkisi vardır.”, “**H_{4f}**: Dinçlik boyutunun fikri gerçekleştirme üzerine etkisi vardır.” ve “**H_{4i}**: Uсталık boyutunun fikri gerçekleştirme üzerine etkisi vardır.” hipotezleri **kabul edilmiştir**. “**H_{4k}**: İş tatmini boyutunun fikri gerçekleştirme üzerine etkisi vardır.” hipotezi **reddedilmiştir**.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Günümüz koşullarında işletmelerin başarılı olabilmeleri çalışanlarına verdikleri değer ile ölçülmektedir. Bu değer çalışanların niteliklerinin artırılması yönünde gerçekleşmektedir. Fakat nitelikli çalışanların, bireysel hayatlarının ve mesleğe yönelik algılarının göz ardı edildiği saptanmaktadır. Yetenekleri, psikolojisi ve fizyolojisi ile bir bütün olarak insan, kendini ortaya koyma noktasında çok fazla değişkenden etkilenmektedir. Teknolojinin bu denli hayatımıza girdiği süreçte çalışanların halen insani duygular taşıdığı unutulmamalıdır. Turizm sektörü çalışma koşulları sebebiyle pek çok sektör içerisinde zorlu kabul edilmektedir. Bununla birlikte devamlı kendini geliştirme gerekliliği bulunmaktadır. Turizm sektöründe yer alan aşçıların yaratıcılığı bu noktada önemli görülmektedir. Kendini geliştirme işletmelere rekabet avantajı sağlarken, aşçılar için de kendini gerçekleştirme, bireysel hedeflere ulaşma ve sektörde var olma güdülerini harekete geçirmektedir. Aşçılar; bilimin ışığında, mutfak sanatçıları olarak değerlendirilmektedir. Sanatçıların olumlu veya olumsuz duygularının eserlerine yansıdığı bilinmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, aşçıların yaşam doyumları ve mesleki canlılıklarının inovatif iş davranışına etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 410 aşçıya anket uygulanarak, yaşam doyumu ve mesleki canlılığın inovatif iş davranışı ile olan ilişkisi ve inovatif iş davranışı üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Çalışmaya katılan 410 aşçının yaşam doyumu ölçeğine verdiği yanıtlar incelendiğinde genel olarak yaşam doyumlarının iyi seviyede olduğu saptanmıştır. Benzer bir şekilde, Toker ve Kalıpçı (2023), otel çalışanlarının yaşam doyumunun ortalamının üzerinde olduğunu ifade etmişlerdir. Aynı zamanda Çırpan, Vardarlier ve Koçak (2019), işlerinde kendini geliştiren çalışanların yüksek yaşam doyumuna sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmaya katılan aşçıların yaşam doyumu ve mesleki canlılık ölçeklerindeki yüksek ortalamaları bu bulgu ile örtüşmektedir. Özavcı, Özkan ve Koç (2022), özel sektörde iş yoğunluğunun fazla olması ve boş zaman yetersizliği gibi sebeplerle çalışanların yaşam doyumu düzeylerinin olumsuz etkilendiğini belirtmektedir. Bu farklılığın sebebi çalışmada ele alınan evrenin mutfak sanatçıları olarak görülen aşçılar olması olarak ifade edilebilir. Aşçılar yoğun ve stresli çalışma şartlarına rağmen diğer özel sektör alanlarına göre nispeten daha keyifli bir çalışma ortamını paylaşmaktadır. Bu durum hem çalışıp hem de kendilerini

devamlı geliştirebildikleri bir laboratuvar ortamı gibi düşünülebilir. Yaşam doyumu ölçeğine ait ifadelerden en yüksek ortalamaya sahip ifade “Yaşamımdan memnunum” ve en düşük ortalamaya sahip ifade “Yaşam koşullarım mükemmeldir” olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla yaşam koşullarının beklenen düzeyde olmamasının aşçıların yaşam memnuniyeti düzeylerinde değişiklik yaratmadığı sonucu ortaya konulmuştur. Bu durumun mesleki eğitimin temelini oluşturan ahilik sistemi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Ahilik ilkelerinde yer alan “Aza kanaat etme” (Çalışkan ve İkiz, 1993) fikri ile aşçıların sahip oldukları koşullar ile memnun bir hayat sürdürdükleri görülmektedir.

Aşçıların mesleki canlılık ölçeğine verdikleri yanıtlar incelendiğinde mesleki canlılıklarının yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Yaşam doyumu yüksek çalışanların mesleki canlılıklarının da yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalar (Baruch, Grimland ve Vigoda-Gadot, 2014; Diener ve Fujita, 2005) bu bulguyu desteklemektedir. Benzer bir şekilde Dinç vd. (2019), turizm çalışanlarının mesleki canlılık hissederek fark yaratma tutkusu ile işlerini gerçekleştirdiklerini ve zihinsel, fiziksel, duygusal çaba gösterdiklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun ustalık ve en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim” olması çalışmaya katılan aşçıların mesleki bilgi, beceri ve ustalık düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca en düşük ortalamaya sahip boyut tutku ve en düşük ortalamaya sahip ifade “İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler” olarak tespit edilmiştir. Bu durum araştırmaya katılan aşçıların iş ortamında yaşanan gelişmeleri bireysel hayatlarına daha az taşıdıkları şeklinde yorumlanabilmektedir. Genel değerlendirme yapıldığında yüksek ortalamaya sahip olarak kabul edilen bu ifadeler diğer ifade ve boyutlar nezdinde düşük olarak yorumlanmaktadır.

Aşçıların inovatif iş davranışı ölçeğine verdikleri yanıtlar incelendiğinde inovatif iş davranışı düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Aşçılık, doğası gereği yaratıcı düşünce ve inovatif iş davranışı etrafında şekillenmektedir. Başarılı bir aşçılık kariyeri, yoğun stres yaşanan dönemleri de beraberinde getirmektedir. Trivedi ve Pattusamy (2022), çalışanlara baskı yapılmasının inovatif iş davranışları üzerinde olumlu etki yarattığını belirtmektedir. Dolayısıyla stresli çalışma ortamında çalışan aşçıların karşılaştığı baskılar ile yüksek inovatif iş davranışına sahip oldukları düşünülmektedir. İnovatif iş davranışı ölçeğindeki en yüksek ortalamaya sahip ifade “Yenilikçi fikirleri kullanılabilir ürünlere dönüştürürüm”

ve en yüksek ortalamaya sahip boyut fikri gerçekleştirme olarak tespit edilmiştir. Bu durum aşçıların yenilikçi fikirleri uygulama noktasında istekli olduklarını göstermektedir. Bununla birlikte en düşük ortalamaya sahip ifade “Sorunlar için orijinal fikirler üretirim” olarak saptanmıştır. Yenilikçi iş davranışının en önemli basamağı olarak görülen fikir üretme noktasında aşçıların çalışma koşulları sebebiyle yeni fikirlere odaklanamadıkları düşünülmektedir. Bununla birlikte en düşük ortalamaya sahip boyutun fikir geliştirme olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla aşçıların kendilerine ait fikirleri üretip geliştirmekten ziyade başkalarına ait fikirlere adapte olmalarının daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Çalışmada korelasyon hipotezlerinin sonuçları incelendiğinde, aşçıların yaşam doyumları ve inovatif iş davranışı ile alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durum aşçıların yaşam doyumları yükseldikçe inovatif iş davranışı düzeylerinin de yükseleceği şeklinde yorumlanmaktadır. Benzer bir şekilde Baruch, Grimland ve Vigoda-Gadot (2014), yaşam doyumu ve inovatif iş davranışı arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Aynı şekilde Baltaş (2002), iş yaşamında etkin rol almak ve farklılıklar yaratmanın doyum hissini artırdığını ifade etmektedir. Bouzari ve Kartepe (2020), yüksek yaşam doyumuna sahip olmanın yaratıcılığı desteklediğini belirtmektedir. Hegarty (2014)’e göre, yaratıcı düşünce sıkıntılı anlarda gelişmektedir. Bu noktada çalışmanın farklılaşması aşçılığın bireysellikten ziyade bir ekip ortamında icra edilmesi ile açıklanabilir. Hegarty (2014), kişinin bireysel yaratıcılığına odaklanırken, bu çalışmada iş ortamında gerçekleşen inovatif iş davranışı ele alınmıştır. Dolayısıyla yaşam doyumunun toplu çalışmayı gerektiren aşçılık mesleğinde sosyalleşme, bir araya gelme ve bağ kurma gibi sebeplerle inovatif iş davranışını olumlu etkilediği düşünülmektedir.

Mesleki canlılık ile mesleki canlılığın alt boyutları ve inovatif iş davranışı ile inovatif iş davranışının alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Fakat mesleki canlılığın alt boyutu olan iş tatmini boyutunun zayıf bir ilişkiye sahip olduğunu belirtmek gerekmektedir. Bu durum aşçıların mesleki canlılıkları, tutkuları, ustalıkları, dinçlikleri ve iş tatminleri yükseldikçe inovatif iş davranışı düzeylerinin yükseleceği şeklinde yorumlanmaktadır. Kark ve Carmeli (2009), yüksek mesleki canlılığa sahip bireylerin yüksek düzeyde yaratıcılığa sahip olduklarını belirtmektedir. Aynı şekilde Carmeli ve Spreitzer (2009), mesleki canlılık ve inovatif iş davranışı arasındaki olumlu ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bennet (2005), işinde tutku hisseden çalışanların yenilikçi

düşünceye katkı sağladığını ifade etmektedir. Benzer bir biçimde Jovari (2023), dinçlik hisseden çalışanların örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda inovatif çalışmalar yaptığını belirtmiştir. Aşçıların mesleki olarak canlılık hissetmeleri onları işlerine daha bağlı hale getirmektedir (Pelit ve Ateş, 202). Dolayısıyla, Çekmecelioğlu Gündüz (2006)'ün bağlılık ve yaratıcılık arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyduğu çalışma elde edilen araştırma bulgusunu desteklemektedir.

Çalışmada regresyon hipotezlerinin sonuçları incelendiğinde, aşçıların yaşam doyumlarının inovatif iş davranışının alt boyutları olan fikir üretme, fikir geliştirme ve fikri gerçekleştirme boyutlarının üzerinde pozitif anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, aşçıların kişisel, çevresel ve ülkesel koşullarında doyuma sahip olmalarının, iş ortamında inovatif fikirler üretmede, üretilen fikirleri geliştirmede ve uygulamaya koymada etkili olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Sürekli değişim içerisinde olan aşçılık mesleğinde yeni teknikler geliştirmek, farklı bakış açıları yakalamak, yeni ürünler üretmek gibi inovatif iş davranışları önemli görülmektedir. Dolayısıyla çalışanlardan inovatif iş fikirleri beklerken yaşam doyumlarını da göz önüne alma gerekliliği bulunmaktadır. Goff (1993)'un yaşam doyumunun yaratıcılık ile birlikte artış gösterdiğini ifade etmesi çalışma bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Aynı şekilde, Caballero Garcia ve Ruiz (2021), yaşam doyumunu ve yaratıcılık arasında küçüğe olsa bir etki tespit etmişlerdir. Aksi yönde Ay, Gökler ve Koçak (2013), yaşam doyumunun yaratıcılık üzerinde olumsuz etki yarattığını ifade etmekte ve bu durumu yaratıcı bireylerin yaşam beklentilerinin yükseldiği ve amaçlarına ulaşmada zorluk yaşamaları ile açıklamaktadır. Benzer bir şekilde Akkan (2010), yaratıcılık düzeyi arttıkça yaşam doyumunun azaldığını ifade etmektedir. Bu noktada çalışmanın farklılaşma sebebi örneklem grubu ile açıklanmaktadır. Olumsuz etki ortaya koyan araştırmalar orta öğretim düzeyindeki öğrenciler ile araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Çalışmaya katılan aşçılar büyük ölçüde orta yaşlarda, aile sahibi ve hayatlarını kurmuş bireylerdir. Hayattan beklentileri ve bu beklentilerin ulaşılabilirliği noktasında daha gerçekçi bir yaklaşımda oldukları düşünülmektedir.

Mesleki canlılığın inovatif iş davranışının alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla işini severek yapma, mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olma aynı zamanda işe karşı yüksek düzeyde enerji hissetme ve amaçlara ulaşmak için motive olma gibi durumların, aşçıların inovatif iş davranışı düzeylerinde etkili

olduğu yorumu yapılabilmektedir. Op den Kamp vd. (2023) benzer bir biçimde yüksek problem çözme becerisine sahip olmanın ve işinde canlılık hissetmenin özgün fikirler üretmede etkili olduğunu belirtmişlerdir. Aynı şekilde, Meng, Liu ve Zhou (2024), canlılığın inovatif iş davranışı üzerinde önemli ölçüde olumlu etki yarattığını belirtmişlerdir. Kanbur (2015)'un mesleki canlılık hisseden bireylerin yaratıcı sürece dahil olmada daha istekli olduklarını ve yenilikçi iş davranışı sergilediklerini belirttiği araştırması, çalışma sonucunu desteklemektedir.

Mesleki canlılığın alt boyutlarında sonucun farklılaştığı tespit edilmiştir. Tutku, ustalık ve dinçlik boyutlarında önemli derecede olumlu bir etki bulunurken iş tatmini boyutunun inovatif iş davranışının alt boyutlarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. İş tatmini, aşçıların yaptıkları işin kendilerine hissettirdiği duygu ve işe dair beklentilerinin ne derece karşılandığını ifade etmektedir (Şimşir ve Seyran, 2020). Dolayısıyla aşçıların işlerinden tatmin olmalarının ve geleceğe yönelik herhangi bir huzursuzluk hissetmemelerinin, yaratıcı süreçlerini desteklemediği yorumu yapılabilmektedir. Buna karşın Kesici ve Önçel (2015) aşçıların inovatif iş davranışı sürecinde özellikle de fikrin üretilmesi aşamasında stres gibi olumsuz etkilere maruz kalmamaları gerektiğini belirtmekte ve konforlu koşullarda çalışmanın yaratıcılıkları üzerinde olumlu etki yaratacağını belirtmektedir. Fakat iş ortamından tatmin olmak ve bunun için bir ödeme almak bireylerde işin mecburiyet gibi hissedilmesine neden olabilmektedir. Baltaş (2002) inovatif iş davranışında ödülün (iş için alınan ücret) olumsuz etki yaratabildiğini ifade etmektedir. Başlangıçta keyif duyulan iş için ücret almanın ve konfora erişmenin, zamanla ilk amacının değişeceğini savunmaktadır. Dolayısıyla aşçıların işlerinden tatmin olmalarının, onları inovatif düşünme noktasında harekete geçiren güdülerden uzaklaştırdığı düşünülmektedir. Aşçıların tatmin oldukları işte, sahip olduklarını korumaya çalışarak yeni fikirleri geri plana attıkları yorumu yapılabilir. Hegarty (2014), inovatif iş davranışının desteklenmesinde rutinlerden uzaklaşmanın faydalı olacağını belirtmektedir. Farklı alanlara yönelmek yeni bir işe dahil olmak hayal gücünü desteklemektedir. Aşçıların çeşitli zamanlarda iş ortamı içerisinde rotasyon yapmaları inovatif iş davranışlarını destekleyebilir. Bu doğrultuda araştırmanın önerileri şu şekilde sıralanabilir;

Turizm sektörü paydaşlarına yönelik öneriler;

- Sektör paydaşlarının aşçıların yaşam doyumlarına yönelik çalışmalar yürütmesi önerilebilir. Aşçıların hayattan memnun olmaları için çeşitli kültürel aktivitelere yönlendirme yapılabilir. Yaşam doyumuna etki eden faktörler göz önüne alınarak iyileştirme çalışmaları yapılabilir.
- Aşçılar mesleki gelişimleri için desteklenebilir. Çeşitli zaman aralıklarında yeni teknolojilerin, yeni ekipmanların tanıtımının yapılması ve kullanım yöntemlerinin anlatılması için eğitimler düzenlenebilir.
- Çeşitli projelerle yurt içi ve/ veya yurt dışı farklı firmalarda çalışan aşçılar bir araya getirilerek hem rutinlerin dışında hem de farklı fikirlerin konuşulduğu bir çalışma ortamı yaratılabilir.
- İşinde uzmanlaşan aşçıların, yeni başlayan aşçılara bilgi birikimlerini aktararak ekibe adapte olmaları için özel personel geceleri düzenlenebilir. Bu durum yenilikçi fikirlerin oluşmasına kaynak sağlayabilir.
- Menü geliştirme süreci bir rekabete dönüştürülerek personelin yaratıcı fikirler üretmesi bunları geliştirip uygulaması adına işletme içi yarışmalar düzenlenebilir. Bu doğrultuda başarılı fikirler menüde onu geliştiren aşçının imzasıyla yer alabilir.
- İşletmenin şubeleri arasında çeşitli zamanlarda personel değişiklikleri yapılabilir. Örneğin; İtalya'da şubesi olan bir otelin İstanbul'da çalışan başarılı aşçıların 3 ay süreyle İtalya'ya göndermesi hem aşçıların yaşam doyumlarında olumlu etki yaratabilir hem de farklı deneyimlerin aktarılması ile yenilikçi iş davranışı sürecini destekleyebilir. Aynı zamanda aşçıların rutinleri değişeceği için fikir üretilmesi desteklenebilir.

Gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler;

- Bu çalışma İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Benzer bir şekilde restoran aşçıları ve kıyı otellerinde çalışan aşçılar da ele alınarak çalışmanın kapsamı genişletilebilir.
- Aşçıların mesleki canlılıklarına yönelik çok sınırlı çalışma bulunmaktadır. Fakat bu çalışma ile inovatif iş davranışında ne derece önemli olduğu ortaya

konmuştur. Benzer biçimde farklı değişkenler ile aşçıların mesleki canlılıkları tartışılabilir.

- Aşçıların yaşam doyumlarını ele alan daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir. Çeşitli bölgelerde yaşayan aşçıların yaşam doyumları tespit edilerek farklılar tartışılabilir.
- İnovatif iş davranışında yaşam doyumu ve mesleki canlılığın olumlu etkisi bu çalışma ile ortaya konmuştur. Yapılacak diğer çalışmalarda inovatif iş davranışına etki eden diğer faktörler araştırılabilir.
- Çalışmaya nitel araştırma verileri eklenerek desteklenebilir.

KAYNAKÇA

- ADAMAN**, Jilly. E., ve Paul H. Blaney (1995). “The Effects of Musical Mood Induction on Creativity”, **Journal of Creative Behavior**, 29, 95–108.
- ADAMS**, Gary A., Lynda A. King ve Daniel W. King (1996). “Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction”, **Journal of Applied Psychology**, 81(4), 411-420.
- AHMAD**, Khurshid (2009). **Management Development: Its Influence on Innovative Behaviour and the Moderating Role of Proactivity**, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Faculty of Behavioural Sciences, University of Twente the Netherlands, Netherlands.
- AKBABA**, Melda ve Gamze Özel (2021). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Proaktif Kişilik, Kariyer Uyum Yetenekleri ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, **Turkish Studies-Social**, 16(5), 1659-1678.
- AKBAŞ**, Yusuf Ziya (2022). **Turist Rehberlerinin İşe Tutkunluk ve İş Aile Çatışma Düzeylerinin Yaşam Doyumları Üzerine Etkisi**. (Yayımlanmış Doktora Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- AKIN**, Filiz Nur (2021). **Kurumsal Spor Merkezi Eğitimcilerinin Mesleki Canlılık, Lider Etkinliği, Öz Kontrol ve Öz Yönetim Açısından İncelenmesi**. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın Üniversitesi, Bartın.
- AKKAN**, Eda (2010). **Orta Öğretimdeki Üstün Yetenekli Öğrencilerin Duygusal Zekâ ve Yaratıcılık Düzeylerinin Yaşam Doyumlarını Yordama Gücü** (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- AKOVA**, Orhan ve Kerim Işık (2008). “Otel İşletmelerinde Stres Yönetimi: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 15, 17-44.
- AKTAŞ**, Munise Tuba (2015). “Mutluluğun Durağan Durum Hali: Yoksulluk Açısından Uyum Teorisine Dayalı Bir Analiz”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 4(10), 44-65.
- AKYOL**, Bertan, Ramazan Başaran ve Yasemin Yeşilbaş (2018). “Halk Eğitim Merkezlerine Devam Eden Kursiyerlerin Yaşam Doyum Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, (48), 301-324.
- AKYÜZ**, Hayriye Esra (2018). “Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma”, **Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi**, 7(2),186–198.
- ALANYALI**, L. Kemal (2006). **Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma)**. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- ALBORS-GARRIGOS**, J., Barreto, V., Garcia-Segovia, P., Martinez-Monzo, J. ve Hervas-Oliver, J. L. (2013). “Creativity and Innovation Patterns of Haute Cuisine Chefs”, **Journal of Culinary Science & Technology**, 11(1) 19-35.
- ALKAN**, Bilal Nadir ve İbrahim Giritlioğlu (2022). “Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Adalet ve Nepotizm Algılarının Yaşam Tatminine Etkisi”, **Journal of Tourism Research Institute**, 3(2), 123-136.
- ALTAY**, Hüseyin (2009). “Antakya ve İskenderun Otel Çalışanlarının Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6(12), 1-17.

- ALTUNIŞIK**, Remzi (2008). “Anketlerde Veri Kalitesinin İyileştirilmesi için Öntest Pilot Test Yöntemleri”, **Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi**, 1(2), 1-17.
- ANDERSON**, Neil Robert ve Rosina M. Gasteiger (2008). Innovation and Creativity in Organisations: Individual and Work Team Research Findings and Implications for Government Policy, **Micro-foundations for innovation policy**, Ed. Bart Nooteboom ve Erik Stam, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Ankara Üniversitesi** (2024), Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler. https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/42048/mod_resource/content/0/14.%20Hafta.pdf, (01.06.2024 tarihinde erişildi).
- ANJUM**, Temoor, Petra Heidler, Azadeh Amoozegar ve Rao Tahir Anees (2021). “The Impact of Entrepreneurial Passion on the Entrepreneurial Intention; Moderating Impact of Perception of University Support”, **Administrative Sciences**, 11(2), 1-14.
- ARDIÇ**, Kadir ve Türker Baş (2001). **Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması**, 9.Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, İstanbul.
- ARIKAN**, Rauf (2017). **Araştırma Yöntem ve Teknikleri**. Ankara: Nobel.
- ARSLAN**, Aysel ve Hasan Gül (2022). “Kimlikleştirmenin (Benlikle Bütünleştirme) Mesleki Canlılığa Etkisi: Eczacılar Üzerine Bir Araştırma”, **İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi**, 7(19), 495-514.
- ARSLAN**, Kahraman (2014). “Mesleki Yeterlilik Sistemi Çerçevesinde Türkiye’de Kurulan Personel Belgelendirme Merkezlerinin Sürdürülebilirliğinin Sağlanmasında Tanıtım Çabalarının Rolü ve Önemi”, **ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 16(2), 38-63.
- AŞAN**, Öznur ve Esra Erenler (2008). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13(2), 203-216.
- ATAY**, Zeynep (2009). **Okul Öncesi Eğitim Kurumlarına Devam Eden 5-6 Yaş Öğrencilerinin Yaratıcılık Düzeylerinin Yaş, Cinsiyet ve Ebeveyn Eğitim Durumlarına Göre İncelenmesi: Ereğli Örneği**. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ATABEY**, Gülter Betül, Ayşe İrmiş ve Bekir Akyürek (2022). “Termal Sağlık Turizmi İşletmelerinde Personel Güçlendirme ve Bireysel İnovatif Davranış İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, 13(34), 566-588.
- AXTELL**, Carolyn, M., David J. Holman, Kerrie L. Unsworth, Toby Wall, D., Patrick E. Waterson ve E. Harrington (2000). “Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of ideas”, **Journal of occupational and organizational psychology**, 73, 265-285.
- AYAZLAR**, Gökhan (2012). **Otel işletmelerinde örgütsel öğrenme ve bilgi paylaşımının hizmet inovasyon performansına etkisi: Kuşadası 5 yıldızlı işletmeler üzerine bir araştırma**. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- AYDIN**, Şule (2004). “Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6 (4), 1-21.
- AVÇİN**, Emel ve Beyza Erkoç, (2021). “Covid-19 Pandemi Sürecinde Sağlık Anksiyetesi, Yaşam Doyumu ve İlişkili Değişkenler”, **Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi**, (17), 1-13.

- AVŞAROĞLU**, Selahaddin, M. Engin Deniz ve Ali Kahraman (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (14), 115-129.
- BAĞCI**, Zübeyir ve Emine Kolbaşı (2019). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Analitik Bir Araştırma”, **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7 (4), 119-123.
- BALDWIN**, Roger G. (1982). “Fostering Faculty Vitality: Options for Institutions and Administrators”, **Eric Clearinghouse for Higher Education**, 4(1). 3-7.
- BALTAŞ**, Zuhul (2002). **Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres**. Remzi kitapevi: İstanbul.
- BARUCH**, Yehuda, Shmuel Grimland ve Eran Vigoda-Gadot (2014). “Professional Vitality and Career Success: Mediation, Age and Outcomes”, **European Management Journal**, 32, 518-527.
- BAUMGARTNER**, Hans ve Chiristian Homburg (1996) “Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review”, **International Journal of Research in Marketing**, 13, 139-161.
- BAŞ**, Murat (2023). “İşe Adanmışlık ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkide Mesleki Canlılığın Aracı, Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13 (1) 1-23.
- BAYIRLI**, Ümit (2020). **Fictionation İdea Generation Tool for Product Design Education Utilizing What-If Scenarios of Design Fiction: A Mixed Method Study**. (Yayımlanmamış doktora tezi), Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- BELL**, Derrick (2008). **Ethical Ambition: Living a Life of Meaning and Worth**. Bloomsbury Publishing, USA.
- BENNET**, Alex (2005). **Exploring Aspects of Knowledge Management that Contribute to the Passion Expressed by Its Thought Leaders**, (Yayımlanmamış doktora tezi), Human and Organizational Systems, Fielding Graduate University, ABD.
- BENTLER**, Peter M. (1980). “Multivariate Analysis with Latent Variables: Causal Modeling”, **Annual Review of Psychology**, 31, 419–456.
- BENTLER**, Peter M. ve Douglas G. Bonett, (1980). “Significance Tests and Goodness-of-fit in the Analysis of Covariance Structures”, **Psychological Bulletin**, 88, 588-606.
- BERKOWITZ**, Leonard (1989). “Frustration-Aggression Hypothesis: Examination and Reformulation”, **Psychological Bulletin**, 106(1), 59–73.
- BERGAN**, Anne ve Jasmin Tahmeseb McConatha, (2000). “Religiosity and Life Satisfaction”, **Activities, Adaptation & Aging**, 24(3), 23-34.
- BETZ**, Frederick (2010). **Teknolojik Yenilik Yönetimi Değişimle Gelen Rekabet Avantajı**, Tübitak Popüler Bilim Yayınları, Ankara.
- BİLİCİOĞLU GÜNEŞ**, Ayşe (2021). **Faktör Analizi**. (Ed)Kaan Zülfikat Deniz İstatistikolay 2 Çok Değişkenli İstatistik. (ss. 249-311). Nobel Yayıncılık.
- BİRDİR**, Kemal ve Reha Kılıçhan (2013). **Mutfak Şeflerinin Mesleki Eğitim Düzeyleri ve Yaşadıkları Eğitim Problemlerinin Tespitine Yönelik Bir Çalışma**. 14. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı içinde (ss.615-635). 14. Ulusal Turizm Kongresi, Kayseri.
- BLOCH**, Carter (2007). “Assessing Recent Developments in Innovation Measurement: The Third Edition of the Oslo Manual”, **Science and Public Policy**, 34(1), 23-34.
- BOUTY**, I. ve M. L Gomez (2013). “Creativity in Haute Cuisine: Strategic Knowledge and Practice in Gourmet Kitchens”. **Journal of Culinary Science & Technology**, 11, 80–95.

- BOUZARI**, Mona ve Osman M. Karatepe, (2020). “Does Optimism Mediate the Influence of Work-Life Balance on Hotel Salespeople’s Life Satisfaction and Creative Performance?”, **Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism**, 19(1): 82-101.
- BOWEN**, Garry L. (1988). “Family Life Satisfaction: A Value-Based Approach”, **Family Relations**, 37, 458-462.
- BOZKURT**, Öznur ve İlhan Bozkurt (2008). “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 9 (1), 1-18.
- BULUT**, Nergüz (2016). “Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Olumsuz Otomatik Düşünceleri Arasındaki İlişkiler”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 3(27), 1-13.
- BULUT**, Meryem Berrin ve Murat Yıldız (2020). “Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumlarına Etkisi”, **Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 24(2), 397-412.
- BURMAOĞLU**, Serhat ve Harun Şeşen (2011). “Türk Firmalarının Organizasyonel İnovasyon Yeteneğini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 66(04), 1-20.
- BÜYÜKÖZTÜRK**, Şener (2002). “Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, 32, 470-483.
- BÜYÜKÖZTÜRK**, Şener, Ömay Çokluk, Nilgün Köklü (2011). **Sosyal Bilimler için İstatistik** (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- BÜYÜKÖZTÜRK**, Şener, Ebru Kılıç Çakmak, Özcan Erkan Akgün, Şirin Karadeniz ve Funda Demirel (2010). **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Pegem Akademi.
- BÜYÜKYILMAZ**, Ozan, Hakan Vargün ve Hasan Uygurtürk (2019). “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Bağlılık ve İş Tatmini Seviyelerinin Demografik Faktörler Açısından Analizi”, **Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi**, 12(1), 27-42.
- BROWN**, James Dean (2002). “The Cronbach Alpha Reliability Estimate”, **JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter**, 6(1).12-40.
- BROWN**, Timothy A. (2006). **Confirmatory Factor Analysis for Applied Research**. New York: Guilford Press.
- BROWNE**, Michael W. ve Robert Cudeck (1993). **Alternative Ways of Assessing Model Fit**. (Ed.), Kenneth A. Bollen ve J. Scott Long, Testing structural equation models içinde (ss. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- CAIN**, Lisa, James Busser ve Hee Kang (2017). “Executive Chefs' Calling: Effect on Engagement, Work-Life Balance and Life Satisfaction”, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 30 (5), 2287-2307.
- CARMELI**, Abraham (2009). **Positive Work Relationships, Vitality and Job Performance**. (Ed.) Neal Ashkanasy, Wilfred J. Zerbe ve Charmine Hartel, The effect of affect in organizational settings içinde (ss. 45–71). UK:Emerald.
- CARMELI**, Abraham, Batia Ben-Hador, David A. Waldman ve Deborah E. Rupp, (2009). “How Leaders Cultivate Social Sapital And Nurture Employee Vigor: Implications for Job Performance”. **Journal of Applied Psychology**, 94(6), 1553.
- CARMELI**, Abraham ve Gretchen M. Spreitzer, (2009). “Trust, Connectivity and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work”, **Journal of Creative Behavior**, 43(3), 169–191.

- CHEUNG**, Hoi Yan ve Alex W. Chan (2009), “The Effect of Education on Life Satisfaction Across Countries”, **The Alberta Journal of Educational Research**, 55 (1), 124-136.
- CHU**, Fulei, Ye Long ve Ming Guo, (2015). “Determinants and Outcomes of Professional Vitality: Evidence from China”, **Social Behavior and Personality: An International Journal**, 43(8), 1335-1345.
- COSTA**, Paul T. ve Robert R. McCrae (1980). “Influence of Extraversion and Neuroticism on Subjective Well-Being: Happy and Unhappy People”, **Journal of personality and social psychology**, 38(4), 668.
- CATALANO**, Ralph ve David Dooley (1977). “Economic Predictors of Depressed Mood and Stressful Life Events in a Metropolitan Community”, **Journal of Healty and Social Behavior**, 18, 292-307.
- COŞAR**, Bora ve Nazife Orhan Şimşek (2021). **İş Tutkusu Kavramı: İkili Tutku Modeli** (Ed.) Şahin Karabulut, Yönetim- Strateji- Organizasyon: Teoride ve Uygulamada içinde. Ankara: Gazi Yayınevi.
- ÇAĞLAYAN**, E. (2019). “Temel Sanat Eğitimi Dersinin Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimindeki Yeri ve Önemi”. **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, 8(4), 3084-3095.
- ÇALIŞKAN**, Yaşar ve M. Lütfi, İkiz (1993). **Kültür, Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik**. Ankara: Kültür Bakanlığı.
- ÇAPRAZ**, Burak, Nazlı Ayşe Ayyıldız Ünnü, Derya Kelgokmen İlic, Murat, Kocamaz, Ural Gökay Çiçekli, Burcu Aracıoğlu, Aydın Koçak, Jülide Kesken ve Haluk Soyuer (2014). “Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlindeki Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma”, **Journal of Entrepreneurship and Innovation Management**, 3 (1), 49-72.
- ÇEKMECELİOĞLU GÜNDÜZ**, Hülya (2005). “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 6(2), 23-39.
- ÇIRPAN**, Hüseyin, Pelin Vardarlıer ve Ömer Erdem Koçak (2019). “Kişi-İş Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Etkisi”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 22 (41), 237-252.
- CHRISTENSEN**, Larry B., R. Burke Johnson ve Lisa A. Turner (2015). **Araştırma Yöntemleri-Desen ve Analiz**. Ankara: Anı yayıncılık.
- ÇOKLUK**, Ömay, Güçlü Şekercioğlu ve Şener Büyükoztürk (2012). **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları**. Ankara: Pegem Akademi.
- ÇONDUR**, Funda (2016). “Türkiye’de Hoşnutsuzluk Endeksi Parametrelerinin Gelişimi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 30(5), 1309-1327.
- DAFT**, Richard L. (1999). **Management**. Orlando: Dryden Press.
- DAMANPOUR**, Fariborz ve Shanthi Gopaiakrishnan, (2001), “The Dynamics of the Adoption of Product and Process Innovations in Organizations”, **Journal of Management Studies**, 38(1),45-65.
- DAY**, Christoper (2004). **A Passion for Teaching**. Great Britain: RoutledgeFalmer.
- DENG**, Jianwei, Jiahao Liu, Tianan Yang ve Cheche Duan (2022). “Behavioural and Economic Impacts of End-User Computing Satisfaction: Innovative Work Behaviour and Job Performance of Employees”, **Computers in Human Behavior**, 136, 1-10.
- DIENER**, Ed (1984). “Subjective Well-Being”, **Psychological Bulletin**, 95 (3), 542-575.
- DIENER**, Ed, Robert Emmons, Randy J. Larsen ve Sharon Griffin (1985). “The Satisfaction with Life Scale”, **Journal of personality assessment**, 49(1), 71-75.

- DIENER**, Ed (1994). “Assesing Subjective Well-Being:Progress and Opportunities”, **Social Indicators Research**, 31, 103-157.
- DIENER**, Ed, Eunkook M. Suh, Richard E. Lucas ve Heidi L. Smith (1999). “Subjective Well-Being: Three Decades of Progress”, **Psychological Bulletin**, 125(2), 276–302.
- DIENER**, Ed, Ronald Inglehart ve Louis Tay (2012). “Theory and Validity of Life Satisfaction Scales”, **Social Indicators Research**, 112, 497-527.
- DIENER**, Ed, Shigehiro Oishi (2000), **Money and happiness: Income and subjective well-being across nations.** (Ed.) Ed Diener ve Suh, E.M. Culture And Subjective Well-Being içinde (ss.185–218), Cambridge: MIT Press.
- DIENER**, Ed ve Robert Biswas-Diener (2002). “Will Money Increase Subjective Well-Being? A Literature Review and Guide to Needed Research”, **Social Indicators Research**, 57, 119-169.
- DIENER**, Ed, Shigehiro Oishi ve Richard E. Lucas, (2003). “Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life”, **Annual Review of Psychology**, 54, 403-425.
- DIENER**, Ed ve Frank Fujita (2005). **Hedonism revisited: Life Satisfaction is More Than the Sum of Pleasant Days.** Manuscript under review, University of Illinois at Urbana–Champaign.
- DİKMEN**, Ahmet Alpay (1995), “İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 50(3-4), 115-140.
- DİNÇ**, Mehmet, Eylem Bayrakçı, Tahsin Akçakanat ve Hasan Hüseyin Uzunbacak (2019). “**Algılanan Örgütsel Destek Mesleki Canlılığı Artırır Mı? Turizm Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**”, 18. Uluslararası İşletmecilik Kongre kitabı içinde (ss. 2089-2105), 18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, Osmaniye,
- DOĞAN**, Sait ve Mehmet Yeşiltaş (2023). “A Study to Investigate the Personal Traits and Professional Competence of Cooks”, **Journal of Tourism and Gastronomy Studies**, 5(4), 250–263.
- DOĞRUYOL**, Seyhan (2014). **İstanbul bölgesindeki restoran işletmelerinde yöneticilerin inovasyon anlayışı ve uygulama stratejileri**, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- DUFFY**, Bobby (2004). **Life Satisfaction and Trusts in Other People**, London: MORI Social Research Institute.
- EASTERLIN**, Richard (1974), “**Does Economic Growth Improve the Human Lot? Some Empirical Evidence**”, David, Paul Allan ve Melvin Warren Reder (Ed.), Nations and Households in Economic Growth (New York: Academic Press): 89-125.
- EFEÖĞLU**, Rabia ve Sabri Azgün, (2021). “Demokrasi ve mutluluk: BRIC ve MIST ülkeleri üzerine bir araştırma”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 11(1), 333-349.
- EKİNCEK**, Sema ve Semra Günay (2023). “A Recipe for Culinary Creativity: Defining Characteristics of Creative Chefs and Their Process”, **International Journal of Gastronomy and Food Science**, 31, 100633.
- ELÇİ**, Şirin ve İhsan Karataylı (2008). **İnovasyon Rehberi: Kârlılık ve Rekabetin Elkitabı.** <https://www.ansiad.org.tr/upload/2017020813054488-inovasyon.pdf> (02.12.2024 tarihinde erişildi.)
- ELLIOTT**, Marta ve R. David Hayward, (2009). “Religion and Life Satisfaction Worldwide: The Role of Government Regulation”, **Sociology of Religion**, 70(3), 285-310.

- ERASLAN, Hakkı, Melih Bulu ve İsmail Bakan (2008). “Kümelenmeler ve İnovasyona Etkisi: Türk Turizm Sektöründe Uygulamalar”, **Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi**, 5(3), 15-29.
- ERCAN, İlker ve İsmet Kan (2004). “Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik”, **Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 30(3), 211-216.
- ERDEM, Barış, Ayhan Gökdeniz ve Önder Met (2011). “Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya’da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 26(2), 77-112.
- EREN, Serdar (2007). **Türk mutfağı ve HACCP sistemi: Mutfak profesyonellerinin HACCP bilgilerinin ölçülmesi**. I. Ulusal gastronomi sempozyumu bildiriler kitabı içinde (ss.73-83), I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu Antalya.
- EREN, Ramazan (2023). “Aşçılık Meslek Etiği İlkelerinin Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma”, **Journal of Tourism & Gastronomy Studies**, 8(4), 2523–2540.
- EREN, Erol ve Hülya Gündüz (2002). “İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 3(1), 65-84.
- EROĞLU, Erhan (2011). “Örgütlerde İletişim Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (26), 137-149.
- EŞİTTİ, Bekir (2020). **İnovasyon kavramı ve temelleri**. (Ed.) Belma Suna ve Ahmet Vatan. Turizm Endüstrisinde inovasyon içinde (ss. 31-51). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- EŞİTTİ, Bekir ve S. Haluk Erdem (2017). “Birey-Örgüt Uyumunun Örgütsel İnovasyon Üzerindeki Etkileri: Yiyecek-İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, **MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 6(4), 475-489.
- EVANS, Mariah ve Jonathan Kelley (2004). “Effect of family structure on life satisfaction: Australian evidence”, **Social Indicators Research**, 69, 303-349.
- EYCE, Berrin (2014).” Tarihten günümüze Türk aile yapısı”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, 1(4), 223-244.
- FAGERBERG, Jan, David C. Mowery ve Richard R. Nelson (2005), **The Oxford Handbook of Innovation**, Oxford: Oxford University Press.
- FLANAGAN, John C. (1978). “A Research Approach to Improving our Quality of Life”, **American Psychologist**, 33(2), 138-147.
- CABALLERO-GARCÍA, Presentación A. ve Sara Sánchez Ruiz (2021). “Creativity and Life Satisfaction in Spanish University Students. Effects of an Emotionally Positive and Creative Program”, **Frontiers in Psychology**, 12, 746154.
- GEORGE, Jennifer M. ve Arthur Brief, (1992). “Feeling Good-Doing Good: A Conceptual Analysis of the Mood at Work-Organizational Spontaneity Relationship”, **Psychological Bulletin**, 112(2), 310.
- GEORGE, Darren ve Paul Mallery (2010). **SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update**, Boston: Allyn & Bacon.
- GEORGELLIS, Yannis ve Thomas Lange (2012). “Traditional Versus Secular Values and The Job-Life Satisfaction Relationship Across Europe”, **British Journal of Management**, 23, 437-454.
- GILMAN, Rich ve Jeffrey S. Ashby, (2003). “A first Study of Perfectionism and Multidimensional Life Satisfaction Among Adolescents”, **Journal of Elderly Adolescence**, 23, 218–235.
- GOLDENBERG, Mark (2004). **The Future of Social Innovation in Canada**. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

- GOFF**, Kathy (1993) "Creativity and Life Satisfaction of Older Adults", **Educational Gerontology**, 19(3), 241-250.
- GOMEZ**, M. L. ve I. Bouty (2009). **The social dimensions of idea work in cuisine: A Bourdieusian perspective**, Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales: Paris.
- GÖKTAŞ KULUALP**, Halime ve Aynur Demir (2022). "Silindirin üç yüzü: zaman yönetimi, iş stresi ve yaşam doyumu", **Ekonomi İşletme ve Yönetim Dergisi**, 6 (2), 182-208.
- GREENE**, Kenneth V. ve Bong Joon Yoon (2004). "Religiosity, economics and life satisfaction", **Review of Social Economy**, 62(2), 245-261.
- GRÜN**, Carola, Wolfgang Hauser ve Thomas Rhein, (2010), "Is Any Job Better Than No Job? Life Satisfaction and Re-Employment", **J Labor Res**, 31, 285-306.
- GÜDER**, Mehmet ve Arzu Karaca (2023). "Vizyoner Liderlik ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Canlılığın Aracılık Etkisinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması", **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 15(3), 243-262.
- GÜRSEL**, Ünal ve Sibel Sü Eröz (2017). "Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi İlişkisi: Mutfak Personeli Üzerine Bir Araştırma", **Journal of Academic Value Studies**, 3(13), 109-132.
- HADAWAY**, Chistopher Kirk (1978). "Life Satisfaction and Religion: A Reanalysis", **Social forces**, 57(2), 636-643.
- HAKANEN** Jari J. ve Wilmar B. Schaufeli (2012). "Do burnout and Work Engagement Predict Depressive Symptoms and Life Satisfaction? A Three-Wave Seven-Year Prospective Study", **Journal of Affective Disorders**. 141, 415-424.
- HALLAÇ**, Saliha ve Fatma Öz (2014). "Aile Kavramına Kuramsal Bir Bakış", **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, 6(2), 142-153.
- HALLER**, Max ve Markus Hadler (2006). "How Social Relations and Structures Can Produce Happiness and Unhappiness: An International Comparative Analysis", **Social Indicators Research**, 75, 169-216.
- HANVANICH**, Sangphet (2002). **Enhancing Marketing Innovation Through Marketing Knowledge Transfer: An Investigation of Strategic Alliance**. (Yayımlanmamış doktora tezi), Michigan State University, Michigan.
- HARVEY**, Thomas A. (2002). **Professional Vitality and the Principalsip: Construct Validity Study** (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Maine, Orano.
- HEADEY**, Bruce ve Wearing, Alex (1992). **A Theory of Subjective Well-Being**. Melbourne: Longman Cheshire.
- HEGARTY**, John (2014). **Yaratıcılık**. Kapital Medya.
- HENNEKAM**, Sophie (2016). "Vitality of Older Workers and Its Relationship with Performance, Career Satisfaction and Career Success", **Management Avenir**, (1), 15-32.
- HERGÜNER**, Sabri (2010). **Ölçme Araçlarının Kullanımı ile İlgili Temel Kavramlar**, (Ed.) Sabri Hergüner ve Burcu Özbaran. Çocuk ve Ergen Psikiyatrisinde Ölçütler ve Ölçekler içinde (ss.1-7), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- HORNG**, Jeou Shyan ve Horng Yi-Chun Lee (2006). "What Does it Take to Be A Creative Culinary Artist?", **Journal of Culinary Science & Technology**, 5(2/3), 5-23.
- HORNG**, Jeou Shyan ve Meng-Lei Monica Hu (2008). "The Mystery in the Kitchen: Culinary Creativity", **Creativity Research Journal**, 20(2), 221-230.

- IRIS**, Benjamin ve Gerald V. Barrett, (1972). “Some Relations Between Job Importance”, **Journal of Applied Psychology**, 56(4), 301-304.
- INGLEHART**, Ronald (1990). **Culture shift in advanced industrial society**. New Jersey: Princeton University Press.
- IŞIK**, Cem, Emre Akoğul, Sedat Taş, Abdülkadir Uyrun, Tahmina Hajiyeva, Barış Turan ve Ahmet Halil Dırbo (2018). “Turizm ve İnovasyon İlişkisi: Literatür Taraması”, **Journal of Tourism Intelligence and Smartness**, 1 (2), 34-74.
- IŞIK**, Cem ve Gülümser Keskin (2013). “Bilgi Ekonomilerinde Rekabet Üstünlüğü Oluşturulması Açısından İnovasyonun Önemi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 27(1), 41-57.
- İSLAMOĞLU**, Ahmet Hamdi (2003). **Bilimsel araştırma yöntemleri**. İstanbul: Beta.
- JANSSEN**, Onne (2000). “Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 73, 287-302.
- JEOU-SHYAN** ve Lee, H. Y. C. (2007). “What does it take to be a creative culinary artist?” **Journal of Culinary Science & Technology**, 5(2-3), 5-22.
- JOHNSON**, Wendy ve Robert F. Krueger (2006). “How Money Buys Happiness: Genetic and Environmental Processes Linking Finances and Life Satisfaction”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 90(4), 680-691.
- JONG**, Jeroen Petrus Johannes (2007). **Individual innovation: The Connection between Leadership and Employees’ İnovative Work Beauvoir**. (Yayımlanmamış doktora tezi), University of Amsterdam, Amsterdam.
- JONG**, Jeroen Petrus Johannes ve Deanne N. Hartog (2007). “How leaders influence employees’ innovative behaviour”, **European Journal of Innovation Management**, 10(1), 41-64.
- JOVARI**, Behnoush (2023). “Organizational Vigor Creation Model in Universities”, **International Journal of Management and Business Research**, 7(1), 28-49.
- KAHN**, Barbara E. ve Alice M. Isen (1993). “The influence of positive affect on variety-seeking among safe, enjoyable products”, **Journal of Consumer Research**, 20, 257–270.
- KAHRAMAN**, Hamit ve Ercan Taşkın (2018). **Kobiler ve İnovasyon**. Bursa: Ekin Yayın.
- KALAYCI**, Şeref (2009). **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**. (4. Baskı). Ankara: Asil Yayın.
- KANBUR**, Aysun (2015). “Canlılığın ardından yenilikçi davranışlar”, **Girişimcilik ve Yenilik Yönetimi Dergisi**, 3(1), 40-50.
- KANTEN**, Pelin ve Kanten, Selahattin (2015). **İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü**. (Ed.) Seden Doğan, Yaşam Doyumu içinde (ss.39-72). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- KARASAR**, Niyazi (2008). **Bilimsel araştırma yöntemi**. (18. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- KARAGÖZ**, Yalçın (2017). **SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel Nicel Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği**. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- KARAKAVAK**, Zeynep, Selma Tiryaki ve Fatma Gökçe Menteşe (2024). “Algılanan Stresin Örgütsel Dinçlik ve İşe Odaklanma Üzerindeki Etkisinde Ruminasyonun Aracı Rolü: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, (42), 95-110.

- KARK**, Ronit ve Abraham Carmeli (2009). “Alive and Creating: The Mediating Role of Vitality and Aliveness in the Relationship Between Psychological Safety and Creative Work Involvement”, **Journal of Organizational Behavior**, 30(6), 785–804.
- KARİYER.NET** (2023). **Aşçı Maaşları**. <https://www.kariyer.net/pozisyonlar/asci/maas> (10.06.2023 tarihinde erişildi).
- KAYALAR**, Murat ve Murat Kemal Keleş (2008). “**İnovatif İşletmelerde Verimliliği Etkileyen Faktörler ve Verimlilik Kriterleri: Göller Bölgesi Teknokentinde Bir Uygulama**”, 5. Kobiler ve Verimlilik Kongre kitabı içinde (ss.317-328). 5. Kobiler ve Verimlilik Kongresi, İstanbul.
- KESER**, Aşkın (2005). “İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama”, **Çalışma ve Toplum**, 4(7), 77-96.
- KESİCİ**, Mustafa ve Sibel Önçel (2015). “Aşçıların mesleki özerklikleri ile yaratıcılık süreci ilişkisi”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, 16(1), 23-45.
- KILIÇ**, Gonca ve Tülin Tunç, Sinan Saraçlı ve İbrahim Kılıç (2013). “Örgütsel stresin örgütsel sessizlik üzerine etkisi: Beş yıldızlı termal otel işletmelerinde bir uygulama”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 5 (1), 17-32.
- KILINÇ**, Sebahattin ve Serdar Yener (2020). **İş Özerkliğinin Mesleki Canlılığa Etkisi**. 28. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre kitabı içinde (ss. 259-269), 28. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ankara.
- KLINE**, Rex B. (2016). **Principles and Practice Of Structural Equation Modeling** (Fourth Edition). NewYork: Guilford publications.
- KIMM**, Heejin., Jae Woong Sull, Bayasgalan Gombojav, Sang Wook Yi ve Heechoul Ohrr (2012). “Life satisfaction and mortality in elderly people: The Kangwha Cohort Study”, **BMC Public Health**, 12, 1-6.
- KOBASA**, Suzanne C., Salvatore R. Maddi ve Stephen Kahn (1982). “Hardiness and Health: A Prospective Study”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 42, 168-177.
- KOÇAK**, Recep, Ömer Ay ve Rıza Gökler (2013). “Mizah Tarzları, Yaratıcılık ve Yaşam Doyumu: Orta Öğretim Öğrencileri Üzerinde Bir İnceleme”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, 6(6), 739-767.
- KOÇOĞLU**, Cenk Murat (2015). “Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi”, **Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 5(13), 16-35.
- KOTLER**, Philip (2003). **Kotler ve pazarlama**. (Çev). Ayşe Özyağcılar, Ankara: Sistem yayıncılık.
- KORKMAZ**, Fatma (2021). “Mesleki Canlılık Kazanımında İş-Aile Zenginleşmesinin Rolü: Yapısal Eşitlik Model Analizi”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 13(1), 942–955.
- KOUZES**, James M., ve Barry Z. Posner (2011). **Credibility: How Leaders Gain and Lose it, Why People Demand it**. New York: John Wiley & Sons.
- KOZAK**, Metin (2014). **Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- KÖKSAL**, Onur (2014). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bireysel Farklılıklar”, **İş ve İnsan Dergisi**, 1(1), 53-62.
- KURNAZ**, Alper, Hande Akyurt Kurnaz ve Burhan Kılıç (2014). “Ön lisans düzeyinde eğitim alan aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (32), 41-61.

- KURT**, Abdurrahman (2008). “Sosyolojik Din Tanımları ve Dine Teolojik Bakış Sorunu”, **Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 17(2), 73-93.
- KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI** (2023), **Bakanlık Belgeli ve Bakanlığa Başvurusu Olan Tesisler**, <https://yigm.ktb.gov.tr/genel/turizmtesisleri.aspx> (14.10.2024 tarihinde erişildi).
- LIN**, Jo Hui, Jehn-Yih Wong ve Ching-Hua Ho (2013). “Promoting Frontline Employees’ Quality of Life: Leisure Benefit Systems and Work-To-Leisure Conflicts”, **Tourism Management**, 36, 178-187.
- LINN**, Lawrence S., Joel Yager, Dennis Cope ve Barbara Leake (1985). “Health Status, Job Satisfaction, Job Stress and Life Satisfaction Among Academic and Clinical Faculty”, **Journal of the American Medical Association**, 254(19), 2775-2782.
- LOUIS**, Vincent ve Shanyang Zhao (2002). “Effects of Family Structure, Family SES, and Adulthood Experiences on Life Satisfaction”, **Journal of Family Issues**, 23(8), 986-1005.
- LUCAS**, Richard E., Andrew E. Clark, Yannis Georgellis ve Ed Diener (2003). “Reexamining Adaptation and the Set Point Model of Happiness: Reactions to Changes in Marital Status”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 84(3), 527.
- LYUBOMIRSKY**, Sonja, Laura King ve Ed Diener (2005). “The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?”, **Psychological Bulletin**, 131, 803- 855.
- MANSUROĞLU**, Cansın Nehir ve Ersin Turhal (2023). “Müzik Öğretmenlerinin Çalışmaya Tutkunluk Durumlarının Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 23(1), 81-97.
- MASLACH**, Christina ve Michael P. Leiter (1997). **The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It**. New York: Jossey-Bass.
- MARSH**, Herb W., Kit Tai, Hau, Cordula Artelt, Jürgen Baumert ve Julien L. Peschar (2006). “OECD’s Brief Self-Report Measure of Educational Psychology’s Most Useful Affective Constructs: Cross-Cultural, Psychometric Comparisons Across 25 Countries”, **International Journal of Testing**, 6(4), 311–360.
- MCMURRAY**, Julia E., Mark Linzer, Thomas R. Konrad, Jeffrey Douglas, Richard Shugerman ve Kathleen Nelson (2000). “The Work Lives of Women Physicians. Results From the Physician Work Live Study”, **Journal of General Internal Medicine**, 15(6), 372-380.
- MELIN**, Roland, Kerstin Fugl-Meyer ve Axel R. Fugl-Meyer (2003). “Life Satisfaction in 18-to 64- Year-Old Swedes: In Relation to Education, Employment Situation, Health and Physical Activity”, **Journal of Rehabilitation Medicine**, 35(2), 84-90.
- MENG**, Bo, Wei Liu ve Mi Zhou (2024). “How Can We Boost Learning and Vitality? The Influence of Perceived Organizational Support on Innovative Behavior”, **Eurasian Business Review**, 14, 917-943.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu** (2024). **Aşçı**. https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_yeterlilik&view=arama (20.11.1994 tarihinde erişildi).
- MILLER**, Donald B. (1981). “Training Managers to Stimulate Employee Development”, **Training and Development Journal**, (2) 47-53.
- MONTANI**, Francesco, Valentina Sommovigo, Claudio Vaz Torres, François Courcy, Maria Cristina Ferreira, Helenides Mendonça ve Ana Junça (2022). “When Do Innovators Flourish? The Role of Interpersonal Goals in The Relationship Between Innovative Work Behavior and Flourishing”. **Personality and Individual Differences**, 199, 1-7.

- MULLINS**, Laurie J. (2002). **Management Organizational Behavior**. United States: Prentice Hall.
- MURAVEN**, Mark, Marylene Gagné ve Heather Rosman (2008). “Helpful Self-Control: Autonomy Support, Vitality, and Depletion”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 44, 573-585.
- NAKİP**, Mahir (2006). **Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve SPSS Destekli Uygulamalar**. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- NAKTİYOK**, Serkan, Erman Kaygın ve Ethem Topçuoğlu (2020). “Aşçıların Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Kars İlinde Bir Araştırma”, **Türk Turizm Araştırmaları Dergisi**, 4(1), 85–99.
- NIX**, Glen A., Richard M. Ryan, John B. Manly ve Edward L. Deci (1999). “Revitalization Through Self-Regulation: The Effects of Autonomous and Controlled Motivation on Happiness and Vitality”, **Journal of Experimental Social Psychology**, 35(3), 266-284.
- NOE**, Raymond (2010). **Employee training and development**. New York: McGraw Hill Education.
- OKUMUŞ**, Mustafa Tuncer ve İsmail Bakan (2023). “Esnaf ve Sanatkarların Girişimcilik Tutkusu ile İlgili İş Algıları ve Davranışları: Bir Alan Araştırması”, **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 20(3), 1056-1072.
- OP DEN KAMP**, Emma M., Maria Tims, Arnold B., Bakker ve Evangelia Demerouti (2023). “Creating a Creative State of Mind: Promoting Creativity Through Proactive Vitality Management and Mindfulness”, **Applied Psychology**, 72(2), 743–768.
- OSLO KILAVUZU** (2005). **Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlaması İçin İlkeler**. https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/2023-10/Oslo_3_TR.pdf (28.11.2024 tarihinde erişildi).
- Oxford Languages (2024). <https://languages.oup.com/google-dictionary-tr/> (05.12.2024 tarihinde erişildi).
- ÖRNEK**, Ali Şahin ve Siyret Ayaş (2015). “The Relationship Between Intellectual Capital, Innovative Work Behavior and Business Performance Reflection”, **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 195, 1387-1395.
- ÖRÜCÜ**, Edip, Ömer Gizlier ve Adem Yılmaz (2020). “Lider-Üye Etkileşiminin Çalışanların İnovatif Davranışları Üzerindeki Etkisi: İzmir’deki Sigorta Acentelerinde Bir Araştırma”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (32), 67-83.
- ÖRÜCÜ**, Edip, Recep Kılıç ve Sinem Şimşir (2010). “Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 8(13), 1-14.
- ÖRÜCÜ**, Edip Sedat Yumuşak ve Yasin Bozkır (2006). “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 13 (1), 39-51.
- ÖZAVCI**, Ramazan, Eda Özkan ve Okan Koç (2022). “Özel sektör çalışanlarında mutluluk ve yaşam doyumu ilişkisi”, **International Journal of Sport Exercise and Training Sciences- IJSETS**, 8 (4), 143-151.
- ÖZEN**, Üstün ve Murat Bingöl (2010). “İşletmelerde Bilişim Teknolojileri ve Yenilikçilik: Erzurum, Erzincan ve Bayburt’taki KOBİ’lerde Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 10(2), 399-417.
- ÖZDAMAR**, Kazım (2011). **Paket programlar ile veri analizi (Çok Değişkenli Analizler-2)**, 5.Baskı. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

- ÖZDEMİR**, Ekrem ve Ali Talip Akpınar (2002). “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Alanya’daki Otel ve Tatil Köylerinde İnsan Kaynakları Profili”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 3(2), 85-105.
- ÖZDEVECİOĞLU**, Mahmut (2003). **İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma**. XI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı içinde (ss. 693 – 710), XI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- ÖZKAN**, Okan, Özlem Özer, Sümeyye Özmen ve Fatma Üzümcü (2021). “Hemşirelerde İnovatif İş Davranışının İşgören Performansına Etkisinin İncelenmesi”, **Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, 10 (2), 229-236.
- ÖZTÜRK**, Meral ve Ercan Şahbudak (2015). “Akademisyenlikte İş Doyumu”, **Journal of International Social Research**, 8(40), 494-502.
- PAVOT**, William ve Ed Diener (2009). **Review of the satisfaction with Life Scale**. (Ed.) Ed Diener Assessing well-being: The collected Works içinde (ss. 101-117). Springer Science + Business Media.
- PEKERŞEN**, Yeliz (2015). **Otel işletmelerinde çalışan aşçıların İş stresi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve toksik davranışları arasındaki ilişki**. (Yayımlanmamış doktora tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- PELİT**, Elbeyi ve Melisa Ateş (2022). “Turist Rehberlerinin Mesleki Canlılıklarının Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi”, **Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi**, 6 (1), 9-27.
- RHODES**, Mel (1961). “An Analysis of Creativity”. **Phi Delta Kappan**, 42(7), 305-310.
- PLAGNOL**, Anke C. ve Easterlin, Richard A. (2008). “Aspirations, Attainments and Satisfaction: Life Cycle Differences Between American Women and Men”, **Journal of Happiness Studies**, 9, 601–619.
- PLUCKER**, Jonathan (2021). **Want Innovation? Unlock Creativity**. <https://education.jhu.edu/news/jonathan-plucker-want-innovation-unlock-creativity/> (27.11.2024 tarihinde erildi).
- PORSUK**, Tuncay (2021). “Mesleki Yeterlilik Sistemi ve Sürdürülebilir Orman Yönetimindeki Önemi”, **Anadolu Orman Araştırmaları Dergisi**, 7(1), 34-45.
- PUKKEEREE**, Peerapong, Khahan Na Nan ve Natthaya Wongsuwan (2020). “Effect of Attainment Value and Positive Thinking as Moderators of Employee Engagement and Innovative Work Behaviour”, **Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity**, 6(3), 1-15.
- RADEMAKERS**, Martijin (2005). “Corporate universities: driving force of knowledge innovation”, **Journal of workplace Learning**, 17(1/2), 130-136.
- ROBINSON**, John P. ve Philip R. Shaver (1973). **Measures of Social Psychological Attitudes**, Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- RYAN**, Richard M. ve Christina Frederick (1997). “On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being”, **Journal of Personality**, 65(3), 529-565.
- RYAN**, Richard M. ve Jessey Bernstein (2004). **Vitality/Zest/Enthusiasm/Vigor/Energy**, (Ed.) Chistoper Peterson ve Martin E.P Seligman, Character strengths and virtues: A handbook and classification içinde (s. 273–289). New York: Oxford University Press.
- RYAN**, Richard M., Netta Weinstein, Jessey Bernstein, Kirk Warren Brown, Louis Mistretta ve Marylene Gagne (2010). “Vitalizing Effects of Being Outdoors and in Nature”, **Journal of Environmental Psychology**, 30(2), 159-168.

- SARICA DAROL**, Elif ve Alperen Karapınar (2022). “Cinsiyet ve Medeni Durum ile Stres Zemininde Oluşan Hastalıkların İlişkisi”, **Sakarya Tıp Dergisi**, 12(2), 263-272.
- SARIKAYA**, Mehtap (2019). **Kurumsal İtibar Algısının Çalışanın İnovatif Davranışı Üzerindeki Etkisinde Teknoloji Düzeyinin Rolüne İlişkin Bir Araştırma**. (Yayımlanmış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- SCHMITT**, Neal ve Elaine D. Pulakos (1985). “Predicting Job Satisfaction Factor?” **International Journal of Psychology**, 200, 155-167.
- SCHNEIDER**, Benjamin ve Robert A. Snyder (1975). “Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate”, **Journal Of Applied Psychology**, 60(3), 318-328.
- SCHERMELLEH-ENGEL**, Karin, Helfried Moosbrugger ve Hans Muller (2003). “Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Goodness-of-Fit Models”, **Methods of Psychological Research Online**, 8, 23-74.
- SCHUMPETER**, Joseph Alois (1934) **The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle**. ABD: Transaction Publishers.
- SCHIMMACK**, Ulrich, Phanikiran Radhakrishnan, Shigehiro Oishi, Vivian Afi Dzokoto ve Stephan Ahadi (2002). “Culture, Personality, and Subjective Well-Being: Integrating Process Models of Life Satisfaction”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 82(4), 582–593.
- SCOTT**, Susanne G. ve Reginald A. Bruce (1994). “Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace”, **Academy of Management Journal**, 37(3), 580-607.
- SHEN**, Han ve Chenchen Huang (2012). “Domestic Migrant Workers in China's Hotel Industry: An Exploratory Study of Their Life Satisfaction and Job Burnout”, **International Journal of Hospitality Management**, 31 (4), 1283-1291.
- SHIROM**, Arie (2004). **Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations**. https://en-coller.tau.ac.il/sites/coller-english.tau.ac.il/files/RP_165_Shirom.pdf (20.11.2024 tarihinde erişildi).
- SIGMUNDSSON**, Hermundur ve Jonas S. R. Leversen, (2024). “Exploring Gender Differences in the Relations Between Passion, Grit and Flow”, **Acta Psychologica**, 251, 104551.
- SOY**, Samed (2023). **Algılanan ülke imajının yaşam doyumu ve ülke bağlılığına etkisi: Almanya'da yaşayan gurbetçiler üzerine bir araştırma**. (Yayımlanmamış doktora tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- SÖKMEN**, Alptekin (2005). “Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 1 (2), 1–27.
- SPREITZER**, Elemer ve Eldon E. Snyder (1974). “Correltes of Life Satisfaction Among the Aged”, **Journal of Gerontology**, 29 (4), 454-458.
- SRIRAHAYU**, Dyah Puspitasari, Dian Ekowati ve Ahmad Rizki Sridadi (2023), “Innovative Work Behavior in Public Organizations: A Systematic Literature Review”, **Heliyon**, 9 (2), 1-11.
- STEEL**, Piers, Joseph A. Schmidt ve Jonas Shultz (2008). “Refining the Relationship Between Personality and Subjective Well-Being”, **Psychological Bulletin**, 134, 138–161.

- SUH, Eunju, Joseph J. West ve Jaek Shin (2012). "Important Competency Requirements for Managers in the Hospitality Industry", **Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education**, 11, 101-112.
- SÜ ERÖZ, Sibel ve Seher Şıttak (2019). "Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki", **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, 13(19), 1574-1599.
- SÜRÜCÜ, Lütfi, Harun Şeşen, Ahmet Maslakçı ve Hakkı Okan Yeloğlu (2023). **SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile İlişkisel, Aracı/Düzenleyici ve Yapısal Eşitlik Modellemesi**. Ankara: Detay Yayıncılık.
- ŞAHİN, Şener (2008). **Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyum düzeyleri**. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- ŞAHİN, Dilek ve Aydın, Şule (2021). "Presenteeism (işte var olamama) ile algılanan örgütsel destek, korku iklimi ve dinçlik arasındaki ilişki", **Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi**, 11(1), 30-43.
- ŞEKKELİ, Zümrüt Hatice (2021). **İnovatif İş Davranışı**. (Ed). Murat Ak, Örgütsel Davranış Üzerine içinde (ss.55-74). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- ŞİMŞEK, Ali (2012). **Evren ve örneklem**. (Ed.) Ali Şimşek. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri içinde (ss. 108-133), Anadolu Üniversitesi: Eskişehir.
- ŞİMŞEK, Eylem (2011). **Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri**. (Yayımlanmamış doktora tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- ŞİMŞEK, Eylem (2020). **Yaşam Doyumu**. (Ed). Sema Polatçı, Kuramsal temelleriyle örgütsel davranış ölçekleri rehberi içinde (ss. 883-891). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- ŞİMŞİR, İsmail ve Fatih Seyran (2020). "İş Tatmininin Önemi ve Etkileri", **MEYAD Akademi**, 1(1), 25-42
- TABACHNICK, Barbara G., Linda S. Fidell (2013). **Using Multivariate Statistics** (6th Ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- TAHİR, Lokman Mohd, Mohd Shafie Rosli, Aede Hatip Musta'mal ve Abdul Rahim Abdul Rahman, (2024). "Nurturing Teachers' Creativity: Exploring Leadership Roles and Constraints", **Thinking Skills and Creativity**, 54, 101662.
- TALAK, Kezban (2021). **Öz Kontrol ve Öz Yönetim Becerileri ile Lider Etkinliği Arasındaki İlişkide Mesleki Canlılığın Aracılık Rolü**. (Ed.). Furkan Çelebi, İşletme biliminden seçkin araştırmalar içinde (ss. 174-199). İzmir: Duvar Yayınları.
- TAIT, Marianne, Margaret Padgett ve Timothy Baldwin (1989). "Job and Life Satisfaction:A Reevaluation of The Strength of The Relationship and Gender of Study", **Journal of Applied Psychology**, 74(3), 502-507.
- TAŞDELEN, Vefa (2010). "Kierkegaard Psikolojisi: Tutku", **Başka Psikiyatri Dergisi**, (4), 133-145.
- TEKİN, Yasemin (2012). **Otel İşletmelerinde Yenilik Yönetimi ile Yenilikçi Örgüt Kültürü İlişkisi: Alanya'da Bir Araştırma**. (Yayımlanmamış doktora tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- TERKEN ATAĞLU, Bilge (2019). **Exploring Factors to Influence Innovative Work Behavior**, (Yayımlanmamış doktora tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- TERZİ, Y.** (2019). **Anket Güvenilirlik-Geçerlilik Analizi.** <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yukselt/62069/GE%C3%87ERL%C4%B0L%C4%B0K%20ANAL%C4%B0Z%C4%B0.pdf> (05.12.2024 tarihinde erişildi).
- THOMPSON, Bruce** (2004). **Exploratory and Confirmatory Factor Analysis.** Washington, DC: American Psychological Association.
- THORNHILL, Stewart** (2006). “Knowledge, Innovation and Firm Performance in High-And Low Technology Regimes”, **Journal of Business Venturing**, 21, 687– 703.
- TOKER, Boran ve M. Bahadır Kalıpçı** (2023). “Çalışanların İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Alanya Akademik Bakış**, 7 (1), 77-90.
- TONTA, Yaşar** (2008). **Regresyon Analizi.** <https://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/courses/fall2007/sb5002/sb5002-11-regresyon-analizi.pdf> (05.12.2024 tarihinde erişildi).
- TORAMAN, Cengiz, Hasan Abdioğlu ve Burcu İşgüden** (2009). “İşletmelerde İnovasyon Sürecinde Entelektüel Sermaye ve Yönetim Muhasebesi Kapsamında Değerlendirilmesi”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 11(1), 91-120.
- TOPALOĞLU ÖZER, Ebru** (2021). **İş Dünyasında Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Yaklaşımlar.** (Ed). Duygu Hıdıroğlu, İş dünyasında yenilik yönetimi ve yenilikçi yaklaşımlar içinde (ss. 1-16). İstanbul: Artikel Akademi.
- TRIVEDI, Rushabh ve Murugan Pattusamy** (2022). “Performance pressure and Innovative Work Behaviour: The Role of Problem-Orientated Daydreams” **IIMB Management Review**, 34(4), 333-345.
- TUMMERS, Lars, Bram Steijn, Barbara Nevicka ve Madelon Heerema** (2018). “The Effects of Leadership and Job Autonomy on Vitality: Survey and Experimental Evidence”, **Review of Public Personnel Administration**, 38(3), 355-377.
- TUNÇER, Polat** (2013). “Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnme”, **Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty**, 32(1), 373-406.
- TURGUT, Ercan ve Memduh Beğenirbaş** (2013). “Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, **Kara Harp Okulu Bilim Dergisi**, 23, 101-124.
- TUZGÖL DOST, Meliha** (2007). “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”. **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 22(22), 132-143.
- TÜRK DİL KURUMU** (2024). <https://sozluk.gov.tr/> (30.05.2024 tarihinde erişildi).
- TÜRK-İŞ** (2023), <https://www.turkis.org.tr/turk-is-mayis-2023-acilik-ve-yoksulluk-siniri/> (12.06.2023 tarihinde erişildi).
- TÜYSÜZ, Harun** (2019). **Eğitim Yöneticilerinin Örgütsel Destek Algısı, Örgütsel Hafıza ve Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.** (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Ortak Doktora Programı, İstanbul.
- ULUSAL, Esra ve Yüreğir, Oya** (2020). “Yenilikçi İş Davranışını Belirleyen Faktörlerin Ağırlıklandırılması”, **Journal of Industrial Engineering**, 31, 17-31.
- UZUNBACAK, Hasan Hüseyin ve Tahsin Akçakanat** (2018). “Mesleki Canlılık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Journal of Social and Humanities Sciences Research**, 5(28), 3222-3230.

- ÜNAL, Süheyla, Rıfat Karlıdağ ve Saim Yoloğlu (2001). “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi”, **Klinik Psikiyatri**, 4, 113-118.
- VALLERAND, Robert J. (2008). “On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living”, **Canadian Psychology / Psychologie canadienne**, 49(1), 1-13.
- VALLERAND, Robert J. (2010). **On Passion for Life Activities: The Dualistic Model of Passion**. (Ed.), Mark P. Zanna, *Advances in experimental social psychology* içinde (ss. 97-193). ABD: Academic Press.
- VATAN, Ahmet (2010). **Turizm İşletmelerinde İnovasyon: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma**. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- VATAN, Ahmet. (2020). **İnovasyon Çeşitleri**. (Ed.), Ahmet Vatan ve Belma Suna Turizm Endüstrisinde İnovasyon içinde (ss.31-51), Ankara: Nobel yayıncılık.
- VATANDAŞ, Celalettin (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. **Istanbul Journal of Sociological Studies**, (35), 29-56.
- VARA, Şenay (1999). **Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- VITALIANO, Peter P., Joan Russo, Heather M. Young, Joseph Becker ve Ronald D. Maiuro (1991). “The Screen for Caregiver Burden”, **The Gerontologist**, 31(1), 76-83.
- VINSON, Tony ve Ericson, Matthew (2012). **Life Satisfaction and Happiness**, Jesuit Social Services.
- WATSON, David ve Lee Anna Clark (1992). “On Traits and Temperament: General and Specific Factors of Emotional Experience and Their Relation to the Five-Factor Model”, **Journal of Personality**, 60(2), 441-476.
- WAKSLAK, Cherly, Jost, John T., Tom R. Tyler ve Emmeline S. Chen (2007). “Moral Outrage Mediates the Dampening Effect of System Justification on Support for Redistributive Social Policies”, **Psychological Science**, 18(3), 267-274.
- WEST, Michael A. (2002). “Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups”, **Applied Psychology: An International Review**, 51, 355-387.
- WEAVER, Charles N. (1978). “Job Satisfactions as A Comonet of Happiness Among Males and Females”, **Personnel Psychology**, 31, 831-840.
- WRIGHT, James D. (1978). “Are Working Women Really More Satisfied? Evidence From Several National Surveys”, **Journal of Marriage and the Family**, 40, 301-313.
- YAZLIK, Büşra ve Karakaş, Ayhan (2022). **İnovatif İş Davranışı ve Çalışanlar Açısından Önemi**. INCSOS VIII. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongre kitabı içinde, (ss.78-88). INCSOS VIII. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi, Tekirdağ.
- YAŞLIOĞLU, M. Murat (2017). “Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 46, 74-85.
- YENİLMEZ, Kürşat ve Belma Yolcu (2007). “Öğretmen Davranışlarının Yaratıcı Düşünme Becerilerinin Gelişimine Katkısı”, **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 9 (18), 95-105.
- YETİM, Ünsal (2001). **Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri**. İstanbul: Bağlam Yayınları.

YILDIRIM, Yıldırım (2020). **Yeniliğe Giriş**. (Ed). Yıldırım Yıldırım, Yenilik Yönetiminde Multi Disipliner Yaklaşımlar içinde (ss. 1-21). Ankara: Nobel yayıncılık.

YILMAZ, Ercan ve Hüseyin Aslan (2016). “Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlıkları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi**, 3(3), 59-69.

YÖK (Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (15.02.2025 tarihinde erişildi).

YÜCEL, Derya (2023). “Bilinçli Farkındalığın İnovatif İş Davranışı ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri”, **Turkish Studies-Economics, Finance, Politics**, 18(1), 327-343.

ZENGİN, Yunus, Metin Atay, Aysun Altay ve Sinan Emre Kurtaal (2024). “İş Yeri Mutluluğunun İş Yaşamında Yalnızlık ve Mesleki Canlılığa Etkisi”, **Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** (37), 69-94.

ZHAO, Xinyuan, Hailin Qu ve Richard Ghiselli (2011). “Examining the Relationship of Work–Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A Case Of Hotel Sales Managers”, **International Journal of Hospitality Management**, 30, 46-54.

ZHU, Dan, Mao Tang Lin, Pattamol Kanjanakan Thawornlamlert, Sam Subedi ve Peter B. Kim (2023). “The Antecedents of Employees’ Innovative Behavior in Hospitality and Tourism Contexts: A Meta-Regression Approach”, **International Journal of Hospitality Management**, 111, 103477.

ZULLIG, Keith J., Robert F Valois, E. Scott Huebner ve John Wanzer Drane (2005). “Associations Among Family Structure, Demographics and Adolescent Perceived Life Satisfaction”, **Journal of Child and Family Studies**, 14, 195-206.

EKLER

EK-1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çalışan aşçıların yaşam doyumları ve mesleki canlılıklarının inovatif iş davranışı üzerine etkisini araştırmaktır. Bu çalışma Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Anabilim Dalında Doç. Dr. Yeliz Pekerşen'in danışmanlığında yürütülen doktora tezi çalışması olup elde edilecek veriler, yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Nalân ASLAN YETKİN

Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi

Doç. Dr. Yeliz PEKERŞEN

Necmettin Erbakan Üniversitesi Turizm Fakültesi

Demografik Özellikler

1. **Cinsiyetiniz** Erkek Kadın
2. **Yaşınız:** () 18-24 () 25-31 () 32-38 () 39-44 () 45- 51 () 52 ve üzeri
3. **Medeni durumunuz:** () Evli () Bekâr
4. **Eğitim durumunuz:** () İlköğretim () Ortaöğretim () Lise ve Dengi () Önlisans () Lisans () Lisansüstü
5. **Mutfaktaki göreviniz nedir?**
 Aşçıbaşı () Aşçıbaşı Yardımcısı () Sos Bölüm Aşçısı () Garnitür Bölüm Aşçısı
 Çorba Bölüm Aşçısı () Izgara Bölüm Aşçısı () Soğuk Bölüm Aşçısı () Sıcak Bölüm Aşçısı
 Ordövr Bölüm Aşçısı () Sebze Bölüm Aşçısı () Kasap Bölüm Aşçısı () Pastane Bölüm Aşçısı
 Gece Aşçısı () Banket Aşçısı () Kahvaltı Aşçısı () Diyet Aşçısı () Ala Carte Aşçısı () Diğer
6. **Aylık geliriniz**
 Asgari ücretin altı () Asgari ücret () 17.003-25.000 TL () 25.001-35.000 TL
 35.001-45.000 TL () 45.001-60.000 TL () 60.001-75.000 TL () 75.001-100.000 TL
 100.001-150.000 TL () 150.000 TL üstü Diğer (Yazınız)
7. **Kadro durumunuz** () Kadrolu (Daimi) () Sözleşmeli (Geçici) () Diğer
8. **Kaç yıldır aşçılık yapıyorsunuz?** () 1 yıldan az () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7- 9 () 10 yıldan fazla
9. **Bu işletmede çalışma süreniz:** () 1 yıldan az () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7- 9 yıl () 10 yıldan fazla

10. Bu bölümde yaşam doyumuna yönelik çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Size en uygun seçeneğinin numarasını daire içine alarak belirtiniz.	Kesimlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesimlikle katılıyorum
10.1.Yaşamımdan memnunum					
10.2.Yaşamımda sahip olmak istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
10.3.Yaşamım pek çok yönüyle idealimi karşılamaktadır.					
10.4.Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmezdim.					
10.5.Yaşam koşullarım mükemmeldir.					

11. Bu bölümde mesleki canlılığa yönelik çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Size en uygun seçeneğinin numarasını daire içine alarak belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
11.1. Bir çalışan olarak müşterilerin hayatlarında farklılık oluşturma konusunda tutku doluyum					
11.2. Bu işi yapmak için bir çeşit içsel görev aşkına sahibim.					
11.3.Çalıştığım işyerinin müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebilmesi hakkında diğer insanlar ile konuşurken kendimi enerjik hissedirim.					
11.4. İş yaşamımdaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.					
11.5. Çalışma günü boyunca enerji doluyum					
11.6. İşime karşı her gün şevk ve istek duyarım					
11.7.İşimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjime sahibim					
11.8. İş saatleri boyunca çalışma arkadaşlarım ve müşterilerle etkileşim kurma konusunda aktif ve enerjik biriyimdir.					
11.9. Herhangi bir durum karşısında yapılması gerekenler hakkında güçlü sezgilere sahibim					
11.10. Önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımdan desteğini alırım					
11.11. İşimin emek isteyen yönüne rağmen iş sorumluluklarım ile nispeten kolay bir şekilde başa çıkarım.					
11.12. İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim.					
11.13. Ne zaman liderlik yapmak ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim.					
11.14. İşimden çok memnunum.					
11.15. İşim beni tatmin ediyor.					
11.16. Çalıştığım sektörde kariyere devam etmek beni tatmin ediyor.					
11.17. Eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.					

12. Bu bölümde inovatif iş davranışına yönelik çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Size en uygun seçeneğinin numarasını daire içine alarak belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
12.1.Zor durumlar için yeni fikirler üretirim.					
12.2.Yeni çalışma yöntemlerini, tekniklerini ve araçlarını araştırırım.					
12.3.Sorunlar için orijinal fikirler üretirim.					
12.4. Yenilikçi fikirlere uygulamaya dönük destek sağlarım.					
12.5.Yenilikçi fikirler için onay alırım.					
12.6.Önemli organizasyon üyelerini yenilikçi fikirler için heveslendiririm.					
12.7.Yenilikçi fikirleri kullanılabilir ürünlere dönüştürürüm.					
12.8.Yenilikçi fikirleri çalışma ortamına sistematik bir şekilde tanıtırım.					
12.9.Yenilikçi fikirlerin faydalarını değerlendiririm.					

EK-2. İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri

Address İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Üsküdar
Ajwa Hotels	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Fatih
Akgün İstanbul Oteli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Fatih
Atik Paşa Four Seasons	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Barcelo İstanbul Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
Bricks Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bahçelievler
Byotell	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Kadıköy
Celal Ağa Konağı Hotel & Spa	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Fatih
Cevahir Hotel İstanbul Asia	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Maltepe
Çınar Oteli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bakırköy
Çırağan Sarayı Oteli - Çırağan Palace Kempinski	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Clarion Hotel İstanbul Mahmutbey	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bağcılar
Conrad Oteli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Courtyard By Marriott İstanbul West	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Küçükçekmece
Crowne Plaza İstanbul - Oryapark	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Ümraniye
Crowne Plaza İstanbul Asia Hotel & Convention	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Pendik
Crowne Plaza İstanbul Florya	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bakırköy
Crowne Plaza İstanbul Harbiye	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Crowne Plaza Old City İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Fatih
Cvk Hotels & Resorts - Park Bosphorus İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
Dedeman Park Bostancı	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Ataşehir
Dedeman İstanbul Oteli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Demokrasi Ve Özgürlükler Adası- Katre Island Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Adalar
Divan İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Divan İstanbul Asia Oteli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Pendik
Dosso Dossi Vatan Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Fatih
Double Tree By Hilton İstanbul Avcılar	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Avcılar
Doubletree By Hilton İstanbul - Esentepe	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Doubletree By Hilton İstanbul - Piyalepaşa Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
Doubletree By Hilton İstanbul Ataşehir Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Ataşehir
Doubletree By Hilton İstanbul Moda	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Kadıköy
Doubletree By Hilton İstanbul Old Town	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Fatih
Doubletree By Hilton İstanbul Ümraniye	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Ümraniye
Elite World Grand İstanbul-Küçükyalı	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Maltepe
Elite World Grand İstanbul-Basın Ekspres	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Küçükçekmece
Elite World İstanbul Florya	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Küçükçekmece
Eresin Hotels Topkapı	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Fatih
Eser Diamond Hotel Spa & Convention Center	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Silivri
Eser Otel Premium & Spa	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Büyükçekmece
Euro Park Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Esenyurt
Fairmont Quasar İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Golden Tulip Hotel Bayrampaşa	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bayrampaşa
Gorrion Hotel İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bahçelievler
Grand Cevahir Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Grand Hyatt İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Grand Makel Hotel Topkapı	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Zeytinburnu
Hilton İstanbul Bakırköy Hotel & Conference Center	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bakırköy
Hilton İstanbul Bomonti Hotel & Conference Center	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Hilton İstanbul Kozyatağı Conference Center	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Kadıköy
Hilton İstanbul Maslak	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Sarıyer
Hilton Mall Of İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Başakşehir
Hilton Oteli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Holiday Inn İstanbul City	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Fatih
Holiday Inn İstanbul Şişli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Hotel Artemis Marin Princess	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Büyükçekmece
Hurry - Inn	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Güngören
Hyatt Regency İstanbul Ataköy Oteli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bakırköy
Cher Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu

İbis Styles Merter	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Güngören
Intercontinental	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
İstanbul Gönen Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bahçelievler
İstanbul Marriott Hotel Asia	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Kadıköy
İstanbul Marriott Hotel Şişli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
İstanbul Polat Renaissance	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bakırköy
Jw Marriott Hotel İstanbul Marmara Sea	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bakırköy
Jw Marriott İstanbul Bosphorus	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
Kaya İstanbul Fair & Convention Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Esenyurt
La Quinta By Wyndham Güneşli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bağcılar
Lasagrada Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Lazzoni Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
Le Meridien İstanbul Etiler	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Legacy Ottoman Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Fatih
Limak Eurasia Luxury Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beykoz
Lionel Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bayrampaşa
Marma Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Maltepe
Melas Hotel İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Mercure İstanbul Bomonti	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Miracle İstanbul Asia Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Pendik
Movenpick Hotel İstanbul Asia Airport	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Pendik
Mövenpick Hotel İstanbul Bosphorus	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Mövenpick Hotel İstanbul Golden Horn	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Eyüp
Nova Plaza Prime Hotel İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bağcılar
Novotel İstanbul Bosphorus	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
Ottoman's Life Hotel Deluxe	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Fatih
Park Inn By Radisson İstanbul Atatürk Airport Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Küçükçekmece
Point Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
Point Otel Barbaros	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Pullman & Mercure İstanbul Airport Hotel &	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bahçelievler
Radisson Blu Hotel & Spa İstanbul - Tuzla	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Tuzla
Radisson Blu Hotel İstanbul - Şişli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Radisson Blu Hotel İstanbul Asia	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Ataşehir
Radisson Blu Hotel İstanbul Ottomare	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Zeytinburnu
Radisson Blu Hotel İstanbul Pera	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
Radisson Collection Vadistanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Sarıyer
Radisson Sas Bosphorus	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Raffles İstanbul - Zorlu Center	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Ramada By Wyndham Beylikdüzü	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Esenyurt
Ramada Plaza By Wyndham İstanbul City Center	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Ramada Plaza By Wyndham Silivri	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Silivri
Ramada Plaza İstanbul Tekstilkent	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Esenler
Renaissance İstanbul Polat Bosphorus Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Retaj Royal İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bağcılar
Royal Stay Palace	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bahçelievler
Serenity Comfort Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bağcılar
Shangri-La Bosphorus	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Sheraton Grand İstanbul Ataşehir Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Ataşehir
Sheraton İstanbul Ataköy Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bakırköy
Sheraton İstanbul City Center	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
Sheraton İstanbul Levent	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Kağıthane
Sofitel İstanbul Taksim	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
Sura Hagia Sophia Hotel & Spa	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Fatih
Sürmeli İstanbul Oteli	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
Swissotel The Bosphorus	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beşiktaş
The Craton Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
The G Hotels	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bağcılar
The Green Park	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Ataşehir
The Green Park Hotel-Merter	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Güngören
The Green Park Pendik Hotels&Convention Center	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Pendik

The Marmara Taksim	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
The Peninsula İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Beyoğlu
The Ritz Carlton	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
The St. Regis İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
The Westin İstanbul Nişantaşı	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli
Titanic Business Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Kartal
Titanic Port Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bakırköy
Tryp By Wyndham İstanbul Basın Ekspres	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bağcılar
Tüyap Palas	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Büyükçekmece
Uranus İstanbul Topkapı Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Zeytinburnu
Wanda Vista İstanbul Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bağcılar
Windsor Hotel & Convention Center İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bayrampaşa
Wish More Otel İstanbul	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bayrampaşa
Wow İstanbul Otel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bakırköy
Wyndham Grand İstanbul Europe	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Bağcılar
Wyndham Grand İstanbul Kalamış Marina Hotel	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Kadıköy
Wyndham Grand İstanbul Levent	Otel	5 Yıldızlı	İstanbul	Şişli

EK- 3. Yaşam Doyumu Ölçeği İzni

anket izni hk. Gelen Kutusu x



11:31 (10 dakika önce) ☆ ↶ ⋮

Sayın hocam, ben Nalan Aslan Yetkin. Necmettin Erbakan Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları anabilim dalında doktora öğrencisiyim. Doktora tezimde "Yaşam Doyumu" ölçeğinizden yararlanmak istiyorum. İzininiz olursa kullanabilir miyim?
Geri dönüş yaparsanız çok memnun olurum. Teşekkür ederim.
İyi günler dilerim.



11:35 (5 dakika önce) ☆ ↶ ⋮

Merhaba,
Yaşam doyumu ölçeklerini kullanmanızda sakınca yoktur.
Başarılar dilerim.
Doç. Dr. Eylem Şimşek
BAU İletişim Fakültesi

EK- 4. Mesleki Canlılık Ölçeği İzni

anket izni hk. Gelen Kutusu x



23 Kasım Per 14:13 (20 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Sayın hocam, ben Nalan Aslan Yetkin. Necmettin Erbakan Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları anabilim dalında doktora öğrencisiyim. Doktora tezimde "Mesleki Canlılık" ölçeğinizden yararlanmak istiyorum. İzininiz olursa kullanabilir miyim?
Geri dönüş yaparsanız çok memnun olurum. Teşekkür ederim.
İyi günler dilerim.

10:55 (16 dakika önce) ☆ ↶ ⋮

Merhaba. Ölçeği kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.
Doç. Dr. Hasan Hüseyin Uzunbacak
Süleyman Demirel Üniversitesi
İİBF İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

EK-5. İnovatif İş Davranışı Ölçeği İzni

anket izni hk. Gelen Kutusu x



12:32 (1 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Sayın hocam, ben Nalan Aslan Yetkin. Necmettin Erbakan Üniversitesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları anabilim dalında doktora öğrencisiyim. Doktora tezimde Onne Janssen tarafından hazırlanan sizin türkçeye geçerlemesini yaptığınız "İnovatif İş Davranışı" ölçeğinizden yararlanmak istiyorum. İzininiz olursa kullanabilir miyim?
Geri dönüş yaparsanız çok memnun olurum. Teşekkür ederim.
İyi günler dilerim.

13:36 (10 dakika önce) ☆ ↶ ⋮

Sayın Nalan Aslan Yetkin,
Öncelikle çalışmanızda başarılar dileriz.
Ölçeği kullanmanızdan mutluluk duyarız.
Herhangi bir desteğe ihtiyacınız olursa her zaman danışabilirsiniz.
Tekrar iyi çalışmalar dileriz.
Selamlar,
Doç. Dr. Mustafa Kemal Topcu

EK-6. Etik Kurul İzni



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :13/10/2023 Toplantı Sayısı: 10 Karar No :2023/414
Araştırmanın Başlığı	Yaşam Doyumu ve Mesleki Canlılığın İnovatif İş Davranışına Etkisi: Aşçılar Üzerine Bir Araştırma.
Sorumlu Araştırmacı	Doç. Dr. Yeliz PEKERŞEN
Yardımcı Araştırmacı	Lisansüstü Öğrenci Nalan ASLAN YETKİN
Etik Kurul Kararı	15836 sayılı başvuru Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, başvurunun bilimsel araştırma etiği açısından “Uygun” olduğuna karar verilmiştir.

EK-7. Araştırma İzni

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-48178250-300-424857
Konu : Araştırma İzni (Nalan ASLAN YETKİN)

10.11.2023

DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Gastronomi ve Mutfak Sanatları Doktora Programı öğrencisi Nalan ASLAN YETKİN'in "Yaşam Doyumu ve Mesleki Canlılığın İnovatif İş Davranışına Etkisi: Aşçılar Üzerine Bir Araştırma" adlı tezi kapsamında araştırma yapma isteği ekte gönderilmiştir.
Konu ile ilgili görüşlerinizin Rektörlüğümüze bildirilmesini rica ederim.

Prof. Dr. Ali KAHRAMAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: Resmi Yazı ve Ekleri (53 Sayfa)