



İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin İş Doymu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde Bir Uygulama** (The Effect of the Motivation Levels of Employees on Job Satisfaction and the Intent to Leave: A Practice in Food and Beverage Business)

Sabiha KOÇAKGÖL^a , *Hakan KOÇ^b 

^a Ankara Hacı Bayram Veli University, Graduate Education Institute, Ankara/Turkey

^b Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, Ankara/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:10.10.2020

Kabul Tarihi:21.12.2020

Anahtar Kelimeler

Motivasyon

İşten ayrılma niyeti

İş doymu

Öz

Bu araştırmanın amacı, yiyecek ve içecek işletmelerinde işgörenlerinin motivasyon düzeylerinin iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Araştırma amacı kapsamında işgören motivasyonu, iş doymu ve işten ayrılma niyetini ölçmek için, Eskişehir ilinde bulunan yiyecek ve içecek işletmelerinin işgörenleri üzerinde gerçekleştirilen bir anket formu ile veriler toplanmıştır. Toplam 400 kişinin katılım sağladığı araştırma kapsamındaki temel hipotezin yanı sıra, alt hipotezlerde yaş, cinsiyet, medeni durum, sektördeki çalışma yılı, turizm eğitim durumu değişkenleriyle iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkiler istatistikî olarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda yiyecek ve içecek işletmelerinde işgörenlerin motivasyon düzeyleri ile iş doymuları arasında pozitif bir ilişki, motivasyon ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif bir etki olduğu görülmüştür.

Keywords

Motivation

Intention to quit

Job satisfaction

Abstract

The aim of this study is to reveal the effect of motivation levels concerning food and beverage business employees about their job satisfaction and tendency to quit. Within the scope of this research, through the use of Questionnaire method, data regarding "motivation, job satisfaction and intention to quit" was collected from Food and beverage business employees working in the Eskişehir province. In addition to the primary hypothesis the Questionnaire also included sub hypothesis to collect variables about age, gender, marital status, working years in the sector, tourism education status to statistically define the relationship of these data to the employees' Job Motivation levels. As a result of the analysis, it was concluded that there was a positive relationship between motivation levels and job satisfaction of employees in food and beverage businesses, and a negative relationship between motivation and employee's intention to quit.

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

* Sorumlu Yazar

E-posta: hakan.koc@hbv.edu.tr (H. Koç)

DOI: 10.21325/jotags.2020.760

**Bu makale Doç. Dr. Hakan Koç danışmanlığında Sabiha Koçakgöl tarafından hazırlanmış yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

Teknolojik gelişmelerin yaşanmasıyla rekabet ortamı ve koşulları yüksek düzeyde artmıştır. Rekabet ortamının yoğun yaşandığı bu dönemde örgütlerin başarılı olmasının tek yolu insan kaynağına önem vermektir. Çünkü insan işletmedeki diğer kaynakları etkin ve verimli kullanmak için gerekli bilgi ve donanıma sahiptir. Ancak işgörenler ne denli bilgi ve donanıma sahip olursa olsun eğer iyi bir şekilde motivasyonu sağlanmıyorsa beklenen yararı sağlayamamaktadır (Tunçer, 2013, s. 88; Küçük, 2007, s. 76).

Motivasyon, bir kişinin çeşitli uyarıcılarla etkileşimini sağlayarak kişinin bu etkileşime girmeden önceki davranışlardan farklı olarak başka bir davranış göstermeyi sağlama durumudur ve davranışın değişmesi, kişinin motive edilmesi demektir (Küçük, 2007, s. 76). Diğer yandan motivasyon, işgörenlerden beklenen görevi gerçekleştirmesi için onları isteklendirme ve beklentiyi karşıladıklarında bireysel ihtiyaçlarını en iyi şekilde gidererek onu tatmin edeceğine inandırma ve etkileme sürecidir (Ölçer, 2005, s. 2).

İşgörenlerin motivasyonunun sağlanması için onların etkin bir iletişimle iyi anlaşılması, ihtiyaç ve beklentilerinin giderilmesi, uygun çalışma ortamlarının oluşturulması ve çalışması için ihtiyacı olan araç ve gereçlerin tedarik edilmesi gereklidir. Bu şekilde işgörenlerin motivasyonu yükselir ve kendisinden beklenen işi severek, yüksek performansla ve istekli bir şekilde yapar (Aydın, 2013, s. 1). Bu noktada yöneticiye büyük görev düşmektedir. Bu süreci yöneten yönetici, işgörenleri etkileyerek onları harekete geçirebilmelidir. Özellikle emek yoğun işletmelerden birisi olan yiyecek ve içecek işletmelerinde, işgörenlerden beklenen hizmeti işgörenin karşılayabilmesi için ve hizmet talebinde devamlılık sağlayabilmek için yüksek performans sağlamak için oluşturulmuş yönetimsel uygulamalara önem vermek gerekmektedir (Sökmen & Ekmekçioğlu, 2013, s. 88).

İşgörenler, örgütün oluşumunu sağlayan temel değerdir. Dolayısıyla, bir örgütün varlığını devam ettirmesi ve varlığını koruması için işgören motivasyonunu içinde barındıran iş doyumunu da sağlaması gerekmektedir. İş doyumunu ile motivasyon arasında birbirini kapsayan ikili bir ilişki vardır. İşgörenlerin işten beklentileriyle iş ortamında karşılaştıkları izlenimler arasında bir benzerlik kurulabilirse burada iş doyumuna ortaya çıkacaktır (Üçüncü, 2016, s. 6).

İşgörenlerin iş doyumunun gerçekleşmediği durumlarda ise, birçok olumsuz sonuçla karşılaşılır. Bunlardan en önemlisi düşük iş doyumuyla birlikte “işten ayrılma niyeti” dir. İşgörenlerin mevcut işlerini beklentilerini karşılayamadığı gerekçesiyle bırakma düşüncesine “işten ayrılma niyeti” denilmektedir (Mahdi vd., 2012, s. 1520). İşten ayrılma niyeti gerçekleştiği takdirde, iş devamsızlığı, işgören devri, verimsizlik, ürün ve hizmet talebini karşılayamama gibi birçok olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar işletmede büyük maliyetlere yol açmaktadır (Özdevecioğlu, 2004, s. 98). Başka bir ifade ile, motivasyon, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti birbiriyle ilişki içerisindeki kavramlardır. Bu kavramlar öncülüğünde bu çalışma, yiyecek ve içecek işletmelerinde işgörenlerin motivasyonlarının iş doyumuna ve işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koymaktadır.

Bu temel problemler doğrultusunda “motivasyon, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti” kavramları birlikte ele alınmıştır. Ayrıca alt problemler olarak da, motivasyonu etkileyen faktörlerin iş doyumuna ve işten ayrılma niyetine etkisi ele alınmıştır.

Bu araştırmanın amacı, yiyecek ve içecek işletmelerinde işgörenlerin motivasyon düzeylerinin iş doyumuna ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemektir.

Araştırmanın hipotezleri:

- H₁:** İşgörenlerin iş motivasyonları ile iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.
- H_{2a}:** Yaş değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır.
- H_{2b}:** Cinsiyet değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır.
- H_{2c}:** Çalışma süresi (kıdem) değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır.
- H_{2d}:** Medeni durum değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır.
- H_{2e}:** Turizm eğitimi alıp almama değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır.
- H_{3a}:** Yaş değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumlarında farklılaşma vardır.
- H_{3b}:** Cinsiyet değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumlarında farklılaşma vardır.
- H_{3c}:** Çalışma süresi (kıdem) değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumlarında farklılaşma vardır.
- H_{3d}:** Medeni durum değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumlarında farklılaşma vardır.
- H_{3e}:** Turizm eğitimi alıp almama değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumlarında farklılaşma vardır.
- H_{4a}:** Yaş değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır.
- H_{4b}:** Cinsiyet değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır.
- H_{4c}:** Çalışma süresi (kıdem) değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır.
- H_{4d}:** Medeni durum değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır.
- H_{4e}:** Turizm eğitimi alıp almama değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır.

Kavramsal Çerçeve**Motivasyon Kavramı**

İnsanların davranışlarını anlamak ve onları etkilemek için ihtiyaçlarını bilmek ve onları karşılamak gerekmektedir. İhtiyaçlar insan davranışlarının özünü anlamamızı sağlayan temel faktördür. Çünkü ihtiyaçlar bireyi davranışa yönlendirir. Beşeri davranışlar ile ilgili kuramlar ortaya atılırken, bunların ağırlık noktasını insan ihtiyaçlarının incelenmesi oluşturur. İhtiyaçlar kişisel, sosyal, kültürel, sektörel vb. şekillerde farklılık göstermektedir. Bütün bu ihtiyaçların karşılanması motivasyon kavramını ortaya çıkarır (Yapar, 2005, s. 5).

Motivasyon, insanları eylem yapmaya yönlendiren bir araç veya güçtür. Bu güç kişilerin içinden gelmektedir (Keser, 2006, s. 3). Kişinin belli bir amacı gerçekleştirmek veya belli bir hedefe ulaşmak için hiç kimsenin etkisi altında kalmadan kendi isteği ile harekete geçmesi durumudur (Koçel, 2003, s. 631). Motivasyon, birçok farklı uyarıcının bireylerin üzerinde belli bir etki yaratarak, bu etkiyle kişileri istediği amaca ulaştıran faktördür. Bireylerin üzerindeki bu etki kendi isteği doğrultusunda oluşmaktadır (Sökmen, 2013, s. 23).

Örgütsel bağlamda ise motivasyon, işgörenlerin ve örgütün hedefleri doğrultusunda onların ihtiyaç ve isteklerini giderecek bir alan oluşturan ve bu alanı oluşturduktan sonra bu alan sayesinde işgörenleri harekete geçirmeye yönelik isteklendirme sürecidir (Keser, 2006, s. 3).

Örgütler açısından motivasyon, işgörenlerin hedefleriyle örgütün hedefleri arasında bir bağ kurularak bu hedefler arasında uyum sürecinin oluşturulmasıdır. Diğer bir ifade ile işgörenlerin hedefleriyle örgütün hedeflerinin ortak bir noktada buluşması ile işgörenlerin ve işletmenin yarar sağlamasıdır (Örücü & Kanbur, 2008, s. 86).

Birey açısından motivasyon, bireylerin motive olmasıyla sergilediği davranış arasında doğru orantının var olması durumudur. Eğer birey motive edilirse performansı da o ölçüde artacaktır. Emerson'un “ Yapılırken heyecan duyulmayan işler başarılmaz” sözü motivasyonun önemini vurgulamaktadır. (Saygın & Saygın, 2016, s. 32).

Motivasyon, bir amaca yönelik davranışlarla ilgili bir süreçtir. Bu anlamda işletmeler için en önemli sorunlardan biri, bireyleri örgütsel hedefler doğrultusunda harekete geçirmek ve bu yönde davranmalarını sağlamaktır. Önerilen motivasyon teorileri ve bu bağlamda motivasyon tanımları incelendiğinde bireylerin ihtiyaçlarının vurgulandığı görülmektedir. Öne çıkan ikinci unsur ise, bireylerin bu ihtiyaçları karşılamak için davranışlarını bir örgütsel hedef doğrultusunda yönlendirmektir. Motivasyondaki hayati unsur, her bireyin davranışını, her birinin benzersiz olduğu bilinciyle analiz etmek, ihtiyaçlarını anlamak ve böylece onları motive edecek uygun motivasyon aracını bulmaktır. Ancak motivasyon kişisel özelliklere göre değişebilse de çalışanın bulunduğu ortama ve işletmenin yapısına ve işleyiş sürecine bağlı olarak da değişebileceği unutulmamalıdır (Can & Koç, 2018, s. 253).

İş Doyumu Kavramı

Küresel pazar koşullarında rekabet eden işletmeler, hızlı bir şekilde değişen dinamiklere uyum sağlayarak fırsatları yakalamaya ve hedefleri doğrultusunda değerlendirmeye çalışmaktadır. Bir işletmenin dış çevrede başarılı olabilmesi ve rakiplerinin önüne geçerek onlardan farklılaşması, öncelikle iç çevresindeki dinamikleri etkili bir şekilde yönetebilmesine bağlıdır. Bu noktada, işletmelerin iç çevresindeki en önemli değeri işgörenleridir. İşgörenlerin işe yönelik tutumları, işe ve çalışmaya ilişkin tepkilerinin bir anlamlılık göstergesidir. İşe yönelik bu tutumlar olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. İşgörenlerin işine karşı olumlu tutumlar içerisinde olması, işini isteyerek ve severek yapması, işinden memnun olma ya da iş doyumunu olarak ifade edilirken; işine karşı olumsuz tutumlar içerisinde olması, işinden memnun olmama ya da iş doyumsuzluğu olarak açıklanmaktadır (Eğinli, 2009, s. 38).

Doyum, elde edilmek istenen herhangi bir ihtiyacın elde edilmesi ile ulaşılan haz duygusudur. Bu haz duygusu bireylerin ihtiyacını karşılayarak tatmin olması karşısında duyduğu mutluluğu da ifade etmektedir (İşçan & Timuroğlu, 2007, s. 124). İş doyumunu, işgörenlerin mecburi olarak çalışması gerektiği işlerindeki memnuniyet düzeyidir. İşgörenler bu memnuniyeti veya memnuniyetsizliği işiyle ilgili her durumu değerlendirerek ortaya koyar (Başaran, 1991, s. 231).

İş doyumunu, işgörenlerin fizyolojik olduğu kadar psikolojik olarak da sağlık durumunu etkileyen bir kavramdır. Yapılan işin karşılığında, takım arkadaşlarından, işin niteliğinden ve yapılan işin sonucundan sağladığımız iç huzurumuzdur (Yüksel, 2002, s. 71; Salami, 2008, s. 33).

İş doyumunun önemi doyum sağlayacak olan örgütün bireyleri olan işgörenler ve bu bireylerin oluşturduğu topluluk olan örgüt açısından önem taşımaktadır.

Örgütün performansı işgörenlerin performansının birleşimiyle oluşur. İyi bir performans için işgörenlerin iş doyumunun gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek için işgörenlerin beklentilerine uygun bir iş ortamı ve kendilerini etkili kılacak, iyi hissettirecek iş koşulları oluşturulmalıdır. Bu konuda en önemli rolü yönetici

üstlenmektedir (Erdil, Keskin & İmamoğlu, 2004, s. 19). Yönetim işgörenlerin tek tek iş doyumunu analiz ederek örgütün genel iş doyumunu seviyesini anlayabilir. Aynı zamanda örgütteki sorunları çözüme kavuşturma açısından da iş doyumunu seviyesinin bilinmesi önemlidir (Demiray, 2018, s. 47).

Yönetimin işgörene karşı olan davranışı ve tutumu da iş doyumunu üzerinde etkili bir durumdur. Astlara karşı üstlerin, anlayışlı davranması, saygılı olması, değerli hissettirmesi ve kararlara katılımının sağlanması gibi davranışlar sergilemesi astları mutlu ederek, iş doyumlarında olumlu etki yaratır (Çetin, 2004, s. 70). Ayrıca örgütlerin amaçlarını elde etmeleri için yöneticilerin örgütü oluşturan kişilerin koordine edilmesi gerekmektedir. Departmanlar arası ve departmanların kendi içinde koordine edilmesini sağlayan yöneticilerin başarılı olması için de örgütteki her bireyin işletmenin verimi için kendisinden bekleneni yapmasıyla mümkün olacaktır (Şakacı, 2018, s. 44).

Rekabet ortamının fazla olduğu küresel ekonomide, işletmelerin varlığını korumaları ve rakiplerine karşı üstün performans gösterebilmeleri için eldeki kaynakları etkin kullanarak performanslarını en üst seviyeye çıkarmaları gerekmektedir. İşletmelerin temel kaynaklarından birisi de işgörenleridir. Bu kaynağın doğru kullanılması işletmeyi hedeflerine ulaştırır, kâr kazancını yükseltir ve işletmenin varlığını devam ettirmesini sağlar. İşletmeler bunları elde etmek için önce temel kaynağı olan işgörenlerin iş doyumunu sağlamalıdır (Erdil, vd., 2004, s. 17-18).

Örgütün yönetim şekli, personel sistemi gibi işgöreni ilgilendiren her türlü uygulama iş doyumunu üzerinde etkilidir (Çetin, 2004, s. 70). Bunlarla birlikte örgütün sahip olduğu maddi ve manevi değerler de iş doyumunu üzerinde etkilidir. İşgörenler, bu değerleri işletmenin amacına yönelik iyi bir şekilde kullanması için motive edilme ihtiyacı duyar (Can, Akgün & Kavuncubaşı, 1995, s. 316). Aksi durumda örgüt motive edilmezse ve iş doyumunu sağlamaz ise örgütte disiplin sorunu, koordine sorunu, iletişim sorunu, grev, iş temposunda yavaşlama, iş devamsızlığı, işe geç kalma ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkar. Aynı zamanda iş doyumunun sağlanmaması yöneticiyi bu sorunlardan dolayı zor duruma düşürür ve örgütün iyi yönetilmediğini gösterir (Güney, 2017, s. 13).

İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşgörenlerin işten ayrılma niyeti konusu, hem endüstriyel hem de örgütsel psikolojide ilgi çeken, üzerinde birçok araştırma yapılan bir konudur. Rusbelt vd., (1998) ise işten ayrılma niyetini, “işgörenlerin iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif bir eylem” olarak tanımlanmaktadır (Ökten, 2008, s. 35).

İşsizliğin fazlalaştığı günümüz şartlarında işgörenler her gün iş değişimi yaşamaktadırlar. İşten ayrılma işgören devrinin temelini oluşturan bir kavramdır. Bu kavram, parçalanma, mevcut yetenek, örgütsel hafıza, örgütsel bağlılık ve maliyet olarak çeşitli önemli konuları da içinde barındırdığı için önemi gün geçtikçe artmıştır (Karakoç, 2016, s. 29).

İşten ayrılma niyeti, isteyerek bilinçli bir şekilde işten ayrılma isteğidir. “Gelecek şu tarihler içerisinde” diyerek belli bir zaman dilimi kısıtlamasıyla işgörelere yöneltilen sorularla ölçülen bir kavramdır (Tett & Meyer, 1993, s. 262). Farklı bir tanımlama olarak işten ayrılma niyeti, işgörenlerin beklentilerinin karşılığını alamadığı bir iş ortamında tatmin olamama durumudur. Bu durum, işgörenlerin sergiledikleri yıkıcı ve aktif davranışlarla sonuçlanmaktadır (Onay & Kılıcı, 2011, s. 365).

İşgörenler emek verdikleri, hizmet ettikleri veya üretime katkıda buldukları işlerinden bir beklenti içerisinde olurlar. Bu beklenti karşılıksız kalırsa işgörenler işe, iş ortamına yabancılaşır, olumsuz duygular ve eleştiriler

içerisinde olur ve işine aitlik duygusunu yitirir. Sonuç olarak bu tavırlar sonrası gelen planlı eylem işten ayrılmadır (Taslak, 2008, s. 125). Tükenmişlik yaşayan bireylerin de zamanla örgütsel amaç, uygulama ve sonuçlardan uzaklaşacağı, böylelikle işten ayrılma niyetine eğilimli olacağına dikkat çekilmektedir (Yıldırım, 2019, s. 362). Performansı iyi olan işgörenleri kaybetmek hiçbir işletmenin istediği bir durum değildir. Ve işten ayrılma niyeti, işten ayrılma eylemini haber vermektedir. Bunu gören işletme yöneticileri, iş ortamında tatminsizlikten doğan bu ayrılma niyetini oluşturan sorunları çözerek işgörenleri tekrar kazanmalıdır. Yani işten ayrılma niyeti bu süreçte yol gösterici bir niteliktedir (Arı, Bal & Bal, 2010, s. 144). İşten ayrılma niyeti yöneticiler tarafından zamanında anlaşılmaz ve önlem alınmaz ise işletme bazı kayıplar yaşar. Bunlar nitelikli iş gücü kaybı ve işgören devrinden doğan oryantasyon, eğitim gibi maliyetlerdir. Yöneticiler bu durumlar yaşanmadan işgörenlerine yatırım yapmalı, onları işe ve örgüte bağlamalı ve işgören devrini azaltarak mali kaybın önüne geçmelidir (Şahin, 2011, s. 277; Karakoç, 2016, s. 29).

Bu açıdan en önemli yöntemlerden birisi, katılımcı yönetim anlayışı olup, işten ayrılma niyetine engel olan bir yönetim şeklidir. İşgörenler yönetimde alınacak kararlara bu yönetim şekliyle katkı sağlar, olumsuz veya olumlu bütün görüşlerini dile getirme fırsatı yakalarlar. Bu şekilde işgörenlerin işe olan bağlılıkları ve güvenleri artar; işten ayrılma niyetlerini engeller (Sökmen & Sökmen, 2014, s. 25). İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında ters orantılı bir ilişki vardır. İş doyumunu yüksek olan işgörenlerin işten ayrılma niyetleri düşük; iş doyumunu düşük olan işgörenlerin işten ayrılma niyeti yüksektir (Seyrek & İnal, 2017, s. 64).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu model Örnekleme yoluyla evren hakkında kestirimlerde bulunma ve genellemeler yapma amacını gütmektedir. Bu modeller özellikle evrene ilişkin eğilimlerin belirlenmesinde yararlı olduğu için olabildiğince geniş bir örneklemeden veri toplanır. İlişkisel tarama modeli, genellikle birden çok değişken arasındaki etkileşimlerin belirlenmesinde kullanılır. Korelasyon, t-testi, varyans analizi ve çoklu regresyon gibi istatistiksel teknikler yardımıyla değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenebilir ya da grup ortalamaları karşılaştırılabilir. Ancak ilişkisel modelde bazen ilişkilerin yönü ve düzeyini belirlemek ile yetinirken (örneğin korelasyon), bazen de neden- sonuç ilişkilerine dönük istatistiksel karşılaştırmalar (örneğin varyans analizi) yapılır. Nedensellik gösteren ilişkiler daha güçlü ilişkiler olarak yorumlanır (Şimşek, 2012, s. 92).

Bu araştırmada bağımsız değişken olarak motivasyon kavramı kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak ise iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti kullanılmıştır. Bağımsız değişken olan motivasyon ile bağımlı değişkenler olan iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ana hipotez olarak ele alınmıştır. Alt hipotezler olarak bağımsız değişkenin ve bağımlı değişkenlerin belirli demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, mesleki durum, eğitim durumu vb.) ve iş tecrübeleri ele alınarak belirli alt hipotezler oluşturulmuştur. Bu alt hipotezlerin motivasyon, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti kavramlarından nasıl farklılaşmaların olduğu araştırma modelimizin temelini oluşturmuştur. Bu araştırmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu 22.06.2020 tarihi ve 17042 sayı numarası ile alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Eskişehir ilinde faaliyet gösteren yiyecek ve içecek işletmeleri oluşturmaktadır.

Yiyecek ve içecek işletmelerinin bu bölgede fazla olması açısından örneklem büyüklüğü dikkate alınarak Eskişehir ili evren olarak seçilmiştir.

Araştırmalarda örneklem sayısının belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken temel unsur, esas alınan örneğin hedef kitle olarak alınacak yığının özelliklerini yansıtacak nitelikte olmasıdır (Cannon, 1994, s. 137). Eskişehir ilinde yiyecek ve içecek işletmelerinde çalışanların sayısı “ Eskişehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İşgücü Piyasası Araştırma Raporu (2018)’na göre 3146 kişi olarak belirlenmiştir.” Örneklem tespit edilmesinde kullanılan formül aşağıda gösterilmiştir (Aktuna, 2016, s. 53).

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot d^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

N: yığındaki birey sayısı

n: örneklemdeki birey sayısı

z: istenilen güvenirlilik düzeyi için standart normal dağılım tablo değeri

d: duyarlılık

p: yığında istenilen özelliği taşıyan bireylerin oranı (p+q=1)

q: 1-p

$$n = \frac{3146 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,05) \cdot (0,05)}{3146 \cdot (0,05)^2 + (1,96)^2 \cdot (0,05) \cdot (0,05)} = 384,15$$

Eskişehir ili için formülün uygulanışı:

n: Örneklem büyüklüğü

N: 3146

p: 0,5

q: 0,5

z: 1,96

d:0,05

Bu işleme göre örneklem sayısı 384 olarak hesaplanmıştır. Toplam 400 tane anket formu, yiyecek ve içecek işletmelerinde çalışan işgörenlere uygulanmıştır.

Araştırmada örnekleme yöntemi olarak ise, gönüllü örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü bireyler denek yada yanıtlayıcı olarak katılır. Araştırmaya gönüllü olanlar belirli özellikler bakımından benzerlik gösterebileceği yöntemin dezavantajlı yönü olarak gösterilebilir (Şimşek, 2012, s. 122). Bu kapsamda Eskişehir ilindeki yiyecek içecek işletmelerinde araştırmaya katılma konusunda gönüllü olan çalışanlar araştırmanın örnekleme dahil edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla bir anket formu oluşturulmuştur. Anket formu/Veri toplama aracı toplam dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri ait sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde işgörenlerin motivasyon düzeylerini ölçmek için Gagne, Forest, Gilbert, Aube, Morin ve Malorni tarafından 2010 yılında geliştirilen Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği (ÇBİMÖ) Likert tip olarak 19 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde, çalışanların iş doyum düzeyini ölçen 1991 yılında Esin Tezer tarafından geliştirilen 10 sorudan oluşan iş doyum ölçeği bulunmaktadır. Dördüncü bölümde ise, çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçen 1997 yılında Wayne vd. tarafından geliştirilen 3 sorudan oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği bulunmaktadır.

Anketin birinci ölçeği olan iş motivasyon ölçeğine katılım 5’li likert tipi şeklindedir. Yani 5 derece üzerinden, hiç uygun değil (1), uygun değil (2), orta (3), uygun (4) ve tamamen uygun (5) şeklindedir. Bu puanlama sistemine göre düşük puan alan maddelerde motivasyon düzeylerinin düşük olduğu, yüksek puan alan maddelerde ise motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Anketin ikinci ölçeği olan iş doyum ölçeğinin katılım şekli yine 5’li likert tipi şeklindedir. Bu ölçeğe katılım cevapları sorulara göre değişkenlik göstermekte olup yine 1 ile 5 puan arasında puana tabi tutulmuştur. Düşük puan alan maddelerde iş doyum düzeyinin düşük olduğu, yüksek olan maddelerde ise iş doyum düzeyinin düşük olduğu ifade edilmiştir.

Anketin son ölçeği olan işten ayrılma niyeti ölçeğinde ise, katılım 5’li likert tipi olup hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), ne katılıyorum ne katılmıyorum (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) şeklindedir. Düşük puan alan maddelerde işten ayrılma niyetine eğilimli olmadığı, yüksek puan alan maddelerde ise işten ayrılma niyetine eğilimli olduğu ifade edilmiştir.

Veri Analiz Yöntemi

Bu araştırmanın bağımsız değişkeni motivasyon kavramı olup, bağımlı değişkenleri ise işten ayrılma niyeti ve iş doyumudur. Bütün değişkenleri ölçmek için uygulanan ölçek belirlenen örneklemedeki yiyecek ve içecek işletmelerinde çalışanlara uygulanmıştır. Uygulama alanındaki bireylerin anketlere verdikleri cevapların geri dönüşümü sağlandıktan sonra veri tabanı oluşturulmuş ve bu veri tabanı bilgisayara yüklenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistikî analizler (frekans, t testi, Varyans analizi, Korelasyon ve Regrasyon analizi) kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizine ait ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Yaş	n	%
25 yaş ve altı	79	19,7
26-30 yaş	154	38,4
31-35 yaş	89	22,2
36-40 yaş	56	14
41 yaş ve üzeri	23	5,7
Cinsiyet	n	%
Kadın	178	44,4
Erkek	223	55,6
Medeni Durum	n	%
Bekâr	250	62,3
Evli	151	37,7
Sektördeki Çalışma Süresi	n	%
1 yıldan az	58	14,5
1-5 yıl	148	36,9
6-10 yıl	131	32,7
11-15 yıl	39	9,7
16 yıl ve üzeri	25	6,2
Turizm Eğitimi Alma Durumu	n	%
Evet	110	27,4
Hayır	291	72,6
Toplam	401	100

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımlarını incelendiğinde; %19,7'sinin 25 yaş ve altı, %38,4'ünün 26-30 yaş, %22,2'sinin 31-35 yaş, %14,0'ının 36-40 yaş, %5,7'sinin 41 yaş ve üzeri, cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde; %44,4'ünün kadın, %55,6'sının erkek olduğu belirlenmiştir. Medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %62,3'ünün bekâr, %37,7'sinin evli, sektördeki çalışma süresine göre dağılımları incelendiğinde; %14,5'inin 1 yıldan az, %36,9'unun 1-5 yıl, %32,7'sinin 6-10 yıl, %9,7'sinin 11-15 yıl, %6,2'sinin 16 yıl ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Turizm eğitimi alma durumuna göre dağılımları incelendiğinde; %27,4'ünün eğitim aldığı, %72,6'sının eğitim almadığı belirlenmiştir.

Hipotez Testleri

Tablo 1: Katılımcıların İş Motivasyon İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Doyumu Ölçeğinin Birbirleri

Değişkenler		(1)	(2)	(3)
İş Motivasyon (1)	r	1		
	p			
İşten Ayrılma Niyeti (2)	r	-0,365**	1	
	p	0,000		
İş Doyumu (3)	r	0,514**	-0,727**	1
	p	0,000	0,000	

Arasındaki İlişki

H₁: İşgörenlerin iş motivasyonu ile iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmış olup, yapılan korelasyon analizi sonucuna göre; iş motivasyon ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasında negatif yönlü yüksek seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=-0,365$), iş doyumu ölçeği arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$;

$r=0,514$) belirlendiğinden H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç eğer iş motivasyonu algısında bir artış olursa katılımcıların işten ayrılma niyeti algılarında azalış, iş doyumunu algılarında artış olacağı anlamına gelmektedir. İşten ayrılma niyeti ile iş doyumunu ölçeği arasında negatif yönlü yüksek seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=-0,727$), belirlendiğinden H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç eğer işten ayrılma niyeti algısında bir artış olursa katılımcıların iş doyumunu algılarında da azalış olacağı anlamına gelmektedir.

Tablo 2: İş Motivasyon Alt Boyutları Algılarının İş Doyumu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	1,373	0,207	6,625	0,000**			86,579	0,000 ^a
Kişisel Düzenleme	0,370	0,047	6,834	0,000**	0,374	2,671		
Dışsal Maddesel Düzenleme	0,090	0,047	1,932	0,054	0,507	1,971		
Dışsal Sosyal Düzenleme	-0,106	0,038	-2,479	0,014*	0,603	1,659		
Motive Olmama	-0,170	0,039	-4,478	0,000**	0,758	1,319		
İçe Yansıtılan Düzenleme	-0,180	0,055	3,390	0,001**	0,389	2,569		
İçsel Motivasyon	0,202	0,038	4,873	0,000**	0,637	1,569		

**p<0.01; *p<0.05
 $R^2=0,562$, Durbin Watson= 1,795
Bağımsız Değişkenler: Kişisel Düzenleme, Dışsal Maddesel Düzenleme, Dışsal Sosyal Düzenleme, Motive Olmama, İçe Yansıtılan Düzenleme, İçsel Motivasyon
Bağımlı Değişken: İş Doyumu

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F=86.579$ $p=0,000$ $p<0.01$) olduğu belirlenirken, VIF değerlerinin 10'un altında olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması oto korelasyonun olmadığına işaretler.

Kişisel düzenleme ($t=6.834$ $p=0,000$ $p<0.01$), dışsal sosyal düzenleme ($t=-2.479$ $p=0,014$ $p<0.05$), motive olmama ($t=-4.478$ $p=0,000$ $p<0.01$), içe yansıtılan düzenleme ($t=3.390$ $p=0,001$ $p<0.01$), içsel motivasyon ($t=4.873$ $p=0,000$ $p<0.01$) algılarının iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Dışsal maddesel düzenleme algılarının iş doyumunu algıları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$)

İş motivasyonu alt boyutlarının iş doyumunu algılarının 0,562'sini açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,562$). Katılımcıların iş doyumunu algılarının %56,2'si bu değişkenlerle açıklanabilirken %43,8'i modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

İş Doyumu= $1,373+0,370*\text{kişisel düzenleme}-0,106*\text{dışsal sosyal düzenleme}-0,170*\text{ motive olmama }+0,180*\text{içe yansıtılan düzenleme}+0,202*\text{içsel motivasyon}$

Regresyon eşitliği incelendiğinde, kişisel düzenlemede bir birimlik artışı iş doyumunda 0,370 birimlik etki, dışsal sosyal düzenlemede bir birimlik artışın iş doyumunda -0,106 birimlik etki, motive olmamada bir birimlik artışın iş doyum üzerinde -0,170 birimlik etki, içe yansıtılan düzenlemede bir birimlik artışın iş doyumunda 0,180 birimlik etki ve içsel motivasyonda bir birimlik artışın iş doyumunda 0,202 birimlik bir etki yapacağı belirlenmiştir.

Tablo 3: İş Motivasyon Alt Boyutları Algılarının İşten Ayrılma Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	4,271	0,31	13,791	0,000**			50,203	0,000 ^a
Kişisel Düzenleme	-0,375	0,07	-6,042	0,000**	0,374	2,671		
Dışsal Maddesel Düzenleme	-0,021	0,071	-0,391	0,696	0,507	1,971		
Dışsal Sosyal Düzenleme	0,061	0,057	1,255	0,210	0,603	1,659		
Motive Olmama	0,277	0,058	6,372	0,000**	0,758	1,319		
İçe Yansıtılan Düzenleme	-0,065	0,082	-1,064	0,288	0,389	2,569		
İçsel Motivasyon	-0,120	0,057	-2,534	0,012*	0,637	1,569		

**p<0.01; *p<0.05
R²=0,425, Durbin Watson= 1,734
Bağımsız Değişkenler: Kişisel Düzenleme, Dışsal Maddesel Düzenleme, Dışsal Sosyal Düzenleme, Motive Olmama, İçe Yansıtılan Düzenleme, İçsel Motivasyon
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı (F=50.203 p=0,000 p<0.01) olduğu belirlenirken, VIF değerlerinin 10'un altında olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması oto korelasyonun olmadığına işaretler.

Kişisel düzenleme (t=-6.042 p=0,000 p<0.01), motive olmama (t=6.372 p=0,001 p<0.01), içsel motivasyon (t=-2.534 p=0,012 p<0.05) algılarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Dışsal maddesel düzenleme, dışsal sosyal düzenleme ve içe yansıtılan düzenleme algılarının iş doyumunu algıları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir (p>0.05)

Kişisel düzenleme, dışsal sosyal düzenleme, motive olmama, içe yansıtılan düzenleme, içsel motivasyon algılarının iş doyumunu algılarının 0,425'ini açıkladığı belirlenmiştir (R²=0,425). Katılımcıların işten ayrılma niyeti algılarının %42,5'i bu değişkenlerle açıklanırken %57,5'i modele dahil edilmeyen değişkenler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti= 4,271-0,375*kişisel düzenleme+0,277*motive olmama -0,120*iç motivasyon

Regresyon eşitliği incelendiğinde, kişisel düzenlemede bir birimlik artışın işten ayrılma niyetinde -0,375 birimlik bir etki, motive olamamada bir birimlik artışın işten ayrılma niyetinde 0,277 birimlik bir etki ve iç motivasyonda bir birimlik artışın işten ayrılma niyeti üzerinde -0,120 birimlik bir etki yapacağı belirlenmiştir.

Tablo 2: İş Motivasyon Algılarının Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	ss	F	p	Scheffe
İş Motivasyon	25 yaş ve altı ⁽¹⁾	79	3,27	0,57	2,608	0,035*	(2-4)
	26-30 yaş ⁽²⁾	154	3,19	0,61			(3-4)
	31-35 yaş ⁽³⁾	89	3,22	0,55			(2-5)
	36-40 yaş ⁽⁴⁾	56	3,43	0,58			
	41 yaş ve üzeri ⁽⁵⁾	23	3,47	0,50			
	Toplam	401					

H_{2a}: Yaş değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır.

İş motivasyon algılarının yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi yapılmıştır. İş motivasyon algılarının yaş gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenlilik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.608; p=0,035; p<0.05). Yaşı 36-40 yaş (\bar{X} =4,02) olanların iş motivasyonu algıları 26-30 yaş (\bar{X} =3,19) ve 31-45 yaş (\bar{X} =3,22) olanlara göre daha fazladır. Ayrıca yaşı 41 yaş ve üzeri (\bar{X} =3,47) olanların iş motivasyonu algıları 26-30 yaş (\bar{X} =3,19) olanlara göre daha fazladır. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Tablo 3: İş Motivasyon Algılarının Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	ss	t	sd	p
İş Motivasyon	Kadın	178	3,30	0,55	1,274	399	0,203
	Erkek	223	3,23	0,61			
	Toplam	401					

H_{2b}: Cinsiyet değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır.

İş motivasyon algılarının cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; iş motivasyon algılarının cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenlilik düzeyinde anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. (t=1.274; p=0,203; p<0.05).

Tablo 4: İş Motivasyon Algılarının Sektördeki Çalışma Süresi Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

	Sektördeki Çalışma Süresi	n	\bar{X}	ss	F	p	Scheffe
İş Motivasyon	1 yıldan az	58	3,31	0,62	1,849	0,119	
	1-5 yıl	148	3,23	0,58			
	6-10 yıl	131	3,2	0,59			
	11-15 yıl	39	3,44	0,57			
	16 yıl ve üzeri	25	3,4	0,44			
	Toplam	401					

H_{2c}: Çalışma süresi (kıdem) değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır.

İş motivasyon algılarının sektördeki çalışma süresine göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre; İş motivasyonu algılarının yaş gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %99 güvenlilik düzeyinde anlamlılık göstermediği saptanmıştır.

Tablo 5: İş Motivasyon Algılarının Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	t	sd	p
İş Motivasyon	Bekâr	250	3,25	0,54	-0,671	399	0,503
	Evli	151	3,29	0,64			
	Toplam	401					

H_{2d}: Medeni durum değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır.

İş motivasyon algılarının medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; İş motivasyon algılarının medeni durum değişkenine göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0.05$).

Tablo 6: İş Motivasyon Algılarının Turizm Eğitimi Alma Durumu Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Turizm Eğitimi Alma Durumu	n	\bar{X}	ss	t	sd	p
İş Motivasyon	Evet	110	3,40	0,60	2,975	399	0,003
	Hayır	291	3,21	0,57			
	Toplam	401					

H_{2e}: Turizm eğitimi alıp almama değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır.

İş motivasyon algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; İş motivasyon algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %99 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği belirlenmiştir. ($t=2.975$; $p=0,003$; $p<0.01$). Turizm eğitimi almış ($\bar{x}=3,40$) olanların iş motivasyon algıları almamış ($\bar{x}=3,21$) olanlara göre daha fazladır.

Tablo 7: İş Doyumu Algılarının Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	s.s	F	p
İş Doyumu	25 yaş ve altı	79	3,42	0,98	1,668	0,157
	26-30 yaş	154	3,41	0,95		
	31-35 yaş	89	3,51	0,94		
	36-40 yaş	56	3,65	1,03		
	41 yaş ve üzeri	23	3,89	1,09		
	Toplam	401				

H_{3a}: Yaş değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumlarında farklılaşma vardır.

İş doyum algılarının yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre; İş doyum algılarının yaş gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0.05$).

Tablo 8: İş Doyumu Algılarının Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s	t	sd	p
İş Doyumu	Kadın	178	3,54	0,94	0,893	399	0,373
	Erkek	223	3,45	1,00			
Toplam		401					

H_{3b}: Cinsiyet değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumlarında farklılaşma vardır.

İş doyum algılarının cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; İş doyum algılarının cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0.05$).

Tablo 9: İş Doyumu Algılarının Sektördeki Çalışma Süresi Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

	Sektördeki Çalışma Süresi	n	\bar{X}	s.s	F	p	Scheffe
İş Doyumu	1 yıldan az ⁽¹⁾	58	3,49	1,09	5,225	0,000**	(1-5)
	1-5 yıl ⁽²⁾	148	3,42	0,87			(2-5)
	6-10 yıl ⁽³⁾	131	3,38	1,04			(3-5)
	11-15 yıl ⁽⁴⁾	39	3,73	0,92			(4-5)
	16 yıl ve üzeri ⁽⁵⁾	25	4,25	0,64			
	Toplam	401					

H_{3c}: Çalışma süresi (kıdem) değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumlarında farklılaşma vardır.

İş doyumunu algılarının sektördeki çalışma süresi gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre; İş doyumunu algılarının sektördeki çalışma süresi gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %99 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 5.225; p=0,000; p<0.01). Sektördeki çalışma süresi 16 yıl ve üzeri (\bar{X} =4,25) olanların iş doyumunu algıları 1 yıldan az (\bar{X} =3,49), 1-5 yıl (\bar{X} =3,42), 6-10 yıl (\bar{X} =3,38) ve 11-15 yıl (\bar{X} =3,73) olanlara göre daha fazladır. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Tablo 10: İş Doyumu Algılarının Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

İş Doyumu	Medeni Durum	n	\bar{X}	s.s	t	sd	p
İş Doyumu	Bekâr	250	3,42	0,95	-1,825	399	0,069
	Evli	151	3,61	1,00			
	Toplam	401					

H_{3a}: Medeni durum değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumlarında farklılaşma vardır.

İş doyumunu algılarının medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; İş doyumunu algılarının medeni durum gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. (p>0.05).

Tablo 11: İş Doyumu Algılarının Turizm Eğitimi Alma Durumu Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

İş Doyumu	Turizm Eğitimi Alma Durumu	n	\bar{X}	s.s	t	sd	p
İş Doyumu	Evet	110	3,63	1,03	1,698	399	0,090
	Hayır	291	3,44	0,95			
	Toplam	401					

H_{3c}: Turizm eğitimi alıp almama değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumlarında farklılaşma vardır.

İş doyumunu algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; İş doyumunu algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. (p>0.05).

Tablo 12: İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	s.s	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	25 yaş ve altı	79	2,91	1,32	1,912	0,108
	26-30 yaş	154	2,79	1,22		
	31-35 yaş	89	3,14	1,27		
	36-40 yaş	56	2,70	1,26		
	41 yaş ve üzeri	23	2,52	1,38		
	Toplam	401				

H_{4a}: Yaş değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır.

İşten ayrılma niyeti algılarının yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre; İşten ayrılma niyeti algılarının yaş gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0.05$).

Tablo 13: İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Cinsiyet Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	s.s	t	sd	p
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	178	2,85	1,24	-0,076	399	0,940
	Erkek	223	2,86	1,29			
	Toplam	401					

H_{4b}: Cinsiyet değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır.

İşten ayrılma niyeti algılarının cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; İşten ayrılma niyeti algılarının cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0.05$).

Tablo 14: İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Sektördeki Çalışma Süresi Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Anova Testi Sonuçları

	Sektördeki Çalışma Süresi	n	\bar{X}	s.s	F	p	Scheffe
İşten Ayrılma Niyeti	1 yıldan az ⁽¹⁾	58	2,74	1,30	3,431	0,009**	(1-5)
	1-5 yıl ⁽²⁾	148	2,85	1,24			(2-5)
	6-10 yıl ⁽³⁾	131	3,06	1,28			(3-5)
	11-15 yıl ⁽⁴⁾	39	2,85	1,28			(4-5)
	16 yıl ve üzeri ⁽⁵⁾	25	2,08	0,95			
	Toplam	401					

H_{4c}: Çalışma süresi (kıdem) değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır.

İşten ayrılma niyeti algılarının sektördeki çalışma süresi gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre; İşten ayrılma niyeti algılarının sektördeki çalışma süresi gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %99 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. ($F=3.431$; $p=0,009$; $p<0.01$). Sektördeki çalışma süresi 16 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2,08$) olanların işten ayrılma niyeti algıları 1 yıldan az ($\bar{X}=2,74$), 1-5 yıl ($\bar{X}=2,85$), 6-10 yıl ($\bar{X}=3,06$) ve 11-15 yıl ($\bar{X}=2,85$) olanlara göre daha azdır. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Tablo 15: İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Medeni Durum Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Medeni Durum	n	\bar{X}	s.s	t	sd	p
İşten Ayrılma Niyeti	Bekâr	250	2,85	1,24	-0,213	399	0,832
	Evli	151	2,87	1,31			
	Toplam	401					

H_{4d}: Medeni durum değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır.

İşten ayrılma niyeti algılarının medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; İşten ayrılma niyeti algılarının medeni durum gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0.05$).

Tablo 16: İşten Ayrılma Niyeti Algılarının Turizm Eğitimi Alma Durumu Gruplarına Göre Farklılaşmasının Belirlenmesine Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Turizm Eğitimi Alma Durumu	n	\bar{X}	s.s	t	sd	p
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	110	2,87	1,40	0,170	399	0,865
	Hayır	291	2,85	1,22			
	Toplam	401					

H_{4e}: Turizm eğitimi alıp almama değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır.

İşten ayrılma niyeti algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; İşten ayrılma niyeti algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0.05$).

Sonuç ve Öneriler

Motivasyon bütün sektörler için işgörenlerin verimini etkileyen ana etmenlerden birisidir. Motivasyon aynı zamanda iş doyumunu ve işten ayrılma niyetini etkileyen bir faktördür. Motivasyonu önemsemeyen ve işletme içinde motivasyonu arttıran gerekli çalışmaları yapmayan insan kaynakları işgörenlerin iş hayatını, örgütü zor durumda bırakırken işletmeye de zarar vermektedirler. Bu zararı giderebilmek açısından motivasyonu etkileyen faktörleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, sektördeki çalışma süresi, eğitim) iyi analiz etmek ve insan kaynakları politikasına dahil etmek gerekmektedir. Bu çalışma motivasyonu, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, sektördeki çalışma süresi, eğitim) ve motivasyon ile iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyini ortaya koymuştur.

Araştırmanın analiz sonuçlarında araştırmanın problemlerini destekleyen sonuçlar ortaya konulmuştur. Yapılan analiz ve testlerin sonucu baz alınarak sonuçlar aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

H₁: İşgörenlerin iş motivasyonları ile iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmış olup, yapılan korelasyon analizi sonucuna göre; iş motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü düşük seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=-0,365$), iş doyumunu ölçeceği arasında pozitif yönlü orta seviyede bir ilişki olduğu ($p=0,000$; $r=0,514$) belirlenmiştir. **H₁ hipotezi** yeterli kanıtla desteklenmiştir.

H_{2a}: Yaş değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda iş motivasyon algılarının yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; iş motivasyonu algılarının yaş gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %99 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. **H_{2a} hipotezi** yeterli kanıtla desteklenmiştir.

H_{2b}: Cinsiyet değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda iş motivasyon algılarının cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; iş motivasyonu algılarının cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. **H_{2b} hipotezi** yeterli kanıt ile desteklenememiştir.

H_{2c}: Çalışma süresi (kıdem) değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda iş motivasyon algılarının sektördeki çalışma süresi gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; iş motivasyonu algılarının sektördeki çalışma süresi gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %99 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık göstermediği saptanmıştır. **H_{2c} hipotezi** yeterli kanıt ile desteklenememiştir.

H_{2a}: Medeni durum değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda iş motivasyon algılarının medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; iş motivasyon algılarının medeni durum gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **H_{2a} hipotezi** yeterli kanıt ile desteklenememiştir.

H_{2c}: Turizm eğitimi alıp almama değişkeni açısından işgörenlerin iş motivasyonlarında farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda iş motivasyon algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; iş motivasyonu algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği belirlenmiştir. **H_{2c} hipotezi** yeterli kanıtla desteklenmiştir.

H_{3a}: Yaş değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumunda farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda iş doyum algılarının yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; iş doyum algılarının yaş gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **H_{3a} hipotezi** yeterli kanıt ile desteklenememiştir.

H_{3b}: Cinsiyet değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumunda farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda iş doyum algılarının cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; iş doyum algılarının cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **H_{3b} hipotezi** yeterli kanıt ile desteklenememiştir.

H_{3c}: Çalışma süresi (kıdem) değişkeni açısından işgörenlerin ların iş doyumunda farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda iş doyum algılarının sektördeki çalışma süresi gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; iş doyum algılarının sektördeki çalışma süresi gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %99 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. **H_{3c} hipotezi** yeterli kanıtla desteklenmiştir.

H_{3d}: Medeni durum değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumunda farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda iş doyum algılarının medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; iş doyum algılarının medeni durum gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **H_{3d} hipotezi** yeterli kanıt ile desteklenememiştir.

H_{3e}: Turizm eğitimi alıp almama değişkeni açısından işgörenlerin iş doyumunda farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda iş doyum algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; iş doyum algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **H_{3e} hipotezi** yeterli kanıt ile desteklenememiştir.

H_{4a}: Yaş değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda işten ayrılma niyeti algılarının yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre; işten ayrılma niyeti algılarının yaş gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **H_{4a} hipotezi** yeterli kanıt ile desteklenememiştir.

H_{4b}: Cinsiyet değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda işten ayrılma niyeti algılarının cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; işten ayrılma niyeti algılarının cinsiyet gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0.05$). **H_{4b} hipotezi** yeterli kanıt ile desteklenememiştir.

H_{4c}: Çalışma süresi (kıdem) değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda işten ayrılma niyeti algılarının sektördeki çalışma süresi gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre; işten ayrılma niyeti algılarının sektördeki çalışma süresi gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %99 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. **H_{4c} hipotezi** yeterli kanıtla desteklenmiştir.

H_{4d}: Medeni durum değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda işten ayrılma niyeti algılarının medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; işten ayrılma niyeti algılarının medeni durum gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0.05$). **H_{4d} hipotezi** yeterli kanıt ile desteklenememiştir.

H_{4e}: Turizm eğitimi alıp almama değişkeni açısından işgörenlerin işten ayrılma niyetinde farklılaşma vardır hipotezi araştırılmış ve yapılan analizler sonucunda işten ayrılma niyeti algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonucuna göre; işten ayrılma niyeti algılarının turizm eğitimi alma durumu gruplarına göre farkı istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği belirlenmiştir. ($p>0.05$). **H_{4e} hipotezi** yeterli kanıt ile desteklenememiştir.

Çalışmaya katılım sağlayan yiyecek ve içecek işletmesi işgörenlerinin çoğunluğunun yaş olarak genç kesimden oluşması, mesleğin fiziksel güç gerektirmesi, yorucu olması, yaş ilerledikçe sağlık sorunlarının artması gibi nedenlerden kaynaklı olabilmektedir.

Çalışmaya katılım sağlayan yiyecek ve içecek işletmesi işgörenlerinin çoğunluğunu erkeklerden oluşması, kadın işgörenlerin evle ilgili sorumluluklarının fazla olması, anne olma, çocuk büyütme sorumluluklarının olması, yiyecek ve içecek sektörünün çalışma saatlerinin uzun olması ve çalışma saatlerindeki düzensizlikten dolayı yiyecek ve içecek sektörünü tercih etmelerini etkileyebilmektedir.

Çalışmaya katılım sağlayan yiyecek ve içecek işletmesi işgörenlerinin medeni durumunun bekâr olarak çoğunlukta olması, çalışma saatlerinin ve zamanlarının belirsizliği, özel günlerde (bayram, yılbaşı vb) çalışma zorunluluğu, uzun çalışma saatleri, verilen ücretin aile geçimini karşılamaması, özel yaşamı sınırlandırma, yaz sezonu bölgelerinde yiyecek ve içecek sektörünün mevsimlik bir iş olması gibi pek çok faktör özel ve sosyal yaşamı olumsuz yönde etkileyebildiğinden dolayı çalışanlar ya bekâr kalmayı ya da evlendiklerinde farklı mesleklere geçiş yapmayı tercih edebilmektedirler.

Çalışmaya katılım sağlayan yiyecek ve içecek işletmesi işgörenlerinin sektördeki çalışma süresinin az olduğu çalışanlardan olma sebebini, sektörün yıpratıcı etkisi, verilen ücretin az oluşu, emeğe önem verilmemesi, işgörenlerin makine gibi görülmesi, düşük ücretler, mesleğin niteliksiz personellerden dolayı ciddiye alınmaması, sosyal hakların yetersizliği, yönetsel sorunlar, iş şartlarının elverişli olmaması gibi sorunlar oluşturabilmektedir.

Çalışmaya katılım sağlayan yiyecek ve içecek sektörü işgörenlerinin çoğunluğunu turizm eğitimi almamış kişilerin oluşturmasının nedenini ise, niteliksiz işgücünün üst kademelerde olması, düşük ücret, kötü iş koşulları, genel olarak sezonluk iş oluşu, çalışma sürelerinin standart olmayışı gibi sorunlar oluşturabilmektedir.

Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda yiyecek ve içecek işletmelerindeki işgörenlerin motivasyon düşüklüğünün işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda motivasyon düşüklüğünün iş doyumunu ile doğru orantılı bir ilişkisi olduğu; motivasyon arttıkça işgörenlerin iş doyumlarının da arttığı elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır. İşgörenlerin motivasyon düşüklüğünün sebeplerini düşük ücret, ekonomik ödül gibi motive edici araçların olmayışı, değer ve statüye önem verilmemesi, gelişme olanağının azlığı, iletişimin iyi olmaması, işin niteliğinin zorluğu ve çalışma koşullarının elverişli olmaması gibi sorunlar oluşturabilmektedir.

Yiyecek ve içecek işletmelerinde çalışan kişilerin motivasyon düşüklüğünü önlemek için gerekli olan profesyonel destek alınarak insan kaynakları birimlerinin daha duyarlı hale getirilmesi gerekmektedir. Çünkü motivasyon düşüklüğü iş doyumunu olmayan bir birey ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuç ise bireyin işten ayrılma davranışında artışa neden olmaktadır.

İşgörenleri işletmede uzun süre çalışmaya odaklamak, işletmenin hedeflediği amaçlarına ulaşması da o derece kolaylaşır. Yiyecek ve içecek işletmelerinin işletmecileri, insan kaynakları işgören motivasyonu ve doyumunda önemli olan, terfi edebilme, yeterli ücret, başarı ödüllendirme vb. motive edici sistemlerde gerekli düzenlemeleri yaparak, işgörenlerin hem motivasyonlarını hem de iş doyumlarını arttırabildikleri oranda işgörenlerin işletmede kalma eğilimi daha fazla olacaktır. Ve böylece işten ayrılma niyeti düşecek, işgören devri azalacaktır.

Çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda; işgörenlerin yaşadıkları güçlükler dikkate alınarak, yiyecek ve içecek işletmelerinde çalışan işgören politikalarında motivasyonu arttıracak stratejileri geliştirilmesi için yöneticilere

büyük rol düşmektedir. Yöneticilerin verileri esas alarak insan kaynakları politikasında iyileştirmeye gitmesi ve bunun için de işgören fikirlerini temel alan çalışmalar yapması önerilebilir. Çünkü iş yaşamında işgörenlerin kendi işleri üzerinde söz sahibi olması imkânı, işgörenlerin iş doyumunu ve motivasyonları üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır.

KAYNAKÇA

- Aktuna, H.C. (2016) *Yöneticilerin liderlik tarzları ile işgörenlerin performansı arasındaki ilişki Ankara'daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arı, S. G., Bal, H., & Bal, E. Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Aydın, H. (2013). *Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Avrupa Yakasına bağlı sosyal tesislerde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Fen bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, M., & Koç, H. (2018). Tools of motivation according to the competing values framework in organizational culture types: An implementation in accommodation establishments, *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences*, 20(3), 251-260.
- Cannon, J.C. (1994). *Issues in sampling ve sample design - A managerial perspective, travel, tourism, and hospitality research: A handbook for manager ve researcher*, Ritchie, J., & Goeldner, C. (Eds.), 137. New York: John Wiley.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Demiray, S. (2018). *Psikolojik güçlendirme ile iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eğnli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-51.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, Z. S., & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Eskişehir Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü (2018). *İşgücü Piyasası Araştırması Raporu*, 29.
- Güney, S. (2017). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21(1), 119-135.

- Karakoç, M. (2016). *Hemşirelerde iş doyumu ve işten ayrılma niyetinin özel ve kamu sektöründe karşılaştırılması: Kadıköy ilçesindeki sağlık kurumlarında bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım.
- Küçük, F. (2007). Çalışanların işe güdülenmesinde Herzberg'in motivasyon-hijyen faktörlerinin önemi: Belediye çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 75-94.
- Onay, M., & Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Ökten, S. S. (2008). *Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kalite kültürünün ara değişken olarak incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ölçer, F. (2005). Departmanlı mağazalarda motivasyon üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 25, Temmuz- Aralık, 1-26.
- Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 86-96.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.
- Salami, S. O. (2008). Demographical and Psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *The Anthropologist*, 10(1), 31-38.
- Saygın, O., & Saygın, E. (2016). *A' dan Z' ye liderlik*. İstanbul: Karma Kitaplar Yayıncılık.
- Seyrek, İ. H., & İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilgili faktörler: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.
- Sökmen, A. (2013). *Örgütsel davranış*. (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sökmen, A., & Ekmekçioğlu, E. B. (2013). Yönetim etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Adana'da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 82-104.
- Sökmen, A., & Sökmen, A. (2014). The effect of participative leadership on turnover intentions. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 21-26.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şakacı, E. (2018). *Psikolojik şiddetin iş doyumu üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, A. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırmal yöntemleri*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

- Taslak, S. (2008). İşten Ayrılma Niyeti., M. Özdevecioğlu ve H. Karadal (Eds.). *Örgütsel davranışta seçme konular: Organizasyonların karanlık yönleri ve verimlilik azaltıcı davranışlar*. (1. Baskı) (ss. 125). G.Ü.V. Ankara: İlke Yayınevi.
- Tett, R. P., & Meyer, J.P. (1993). Meta analitik bulgular dayanarak path analizi: Memnuniyet, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve ciro. *Personel psikolojisi örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve ciro. Personel Psikolojisi*, 46(2), 259-261.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-105.
- Üçüncü, K. (2016). *İş tatmini ve motivasyon*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayınları.
- Yapar, T. (2005). *Motivasyonun iş verimliliği üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, M. (2019). Tükenmişlik ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 358-371.
- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin iş doyum düzeylerini ayırt edici iş doyum öğelerinin diskriminant analiziyle belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 67-78.

The Effect of the Motivation Levels of Employees on Job Satisfaction and the Intent to Leave: A Practice in Food and Beverage Business

Sabiha KOÇAKGÖL

Ankara Hacı Bayram Veli University, Graduate Education Institute, Ankara /Turkey

Hakan KOÇ

Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Ankara /Turkey

Extensive Summary

Introduction

Employees are the basic value that provides the generation of the organization. Therefore, in order for an organization to exist and preserve its existence, it should also provide job satisfaction that includes employee motivation. There is a bilateral relationship between job satisfaction and motivation. If a similarity can be established between the expectations of the employees from the job and the impressions they encounter in the business environment, job satisfaction will occur here. (Üçüncü, 2016, p. 6).

In cases where the job satisfaction of the employees is not happened, many negative consequences are encountered. The most important of these is "intention to resign/quit" with low job satisfaction. The thought of leaving the current jobs on the grounds that the employees cannot meet their expectations is called "intention to resign". (Mahdi et al., 2012, p. 1520). When the intention to resign is happened, it causes many negative consequences such as absenteeism, employee turnover, inefficiency and inability to meet the demand for products and services. These negative results lead to large costs in the enterprise (Özdevecioğlu, 2004, p. 98).

As can be seen as a result, motivation, job satisfaction and intention to resign are concepts that are in a relationship with each other. Under the leadership of these concepts, this study reveals the effect of motivation of employees in food and beverage businesses on job satisfaction and intention to resign.

In the research, "Is there a relationship between the motivations of employees in food and beverage businesses and their job satisfaction?" And "Is there a relationship between the motivations of employees in food and beverage businesses and their intention to resign/quit?" questions constitute the main problem of the research. In line with these basic problems, the concepts of "motivation, job satisfaction and intention to leave" are discussed together. In addition, as sub-problems, the effects of factors affecting motivation on job satisfaction and intention to quit were addressed.

Method

In this search, the concept of motivation was used as an independent variable. Job satisfaction and intention to resign/quit were used as dependent variables. The relationship between motivation, which is the independent variable, and job satisfaction and intention to quit the dependent variables, was considered as the main hypothesis. As sub-hypotheses, certain sub-hypotheses were formed by considering the demographic characteristics of the independent variable and dependent variables (age, gender, occupational status, educational status, etc.) and work experience.

How these sub-hypotheses differ from the concepts of motivation, job satisfaction and intention to quit has formed the basis of our research model.

The main factor to be considered in determining the number of samples in searches is that the sample taken as basis reflects the characteristics of the mass to be taken as the target population (Cannon, 1994, p. 137). In Eskisehir, according to “Eskişehir Provincial Directorate of Labor and Employment Agency Labor Market Research Report (2018)”, the number of employees in food and beverage enterprise is determined as 3146 people. The formula used to determine the sample is shown below (Aktuna, 2016, p. 53). According to this procedure, the sample size was calculated as 384. A total of 400 questionnaires were applied to employees working in food and beverage businesses.

Findings

Pearson correlation analysis was used to examine the relationship between variables. According to the result of the correlation analysis; H1 hypothesis was accepted since it was determined that there is a high level negative relationship between job motivation and the intention to resign/quit the scale ($p = 0.000$; $r = -0.365$) and there is a moderate positive relationship between job satisfaction scale ($p = 0.000$; $r = 0.514$) has been. This result means that if there is an increase in the perception of job motivation, the participants' perception of intention to quit will decrease and their perception of job satisfaction will increase. H1 hypothesis was accepted since it was determined that there was a high level of negative relationship ($p = 0.000$; $r = -0.727$) between the intention to quit and the job satisfaction scale. This result means that if there is an increase in the perception of intention to quit or resign, the job satisfaction perceptions of the participants will decrease.

Result and Discussion

In line with the data obtained from the search, it was concluded that the low motivation of the employees in the food and beverage businesses increased the intention to quit. At the same time, low motivation is directly proportional to job satisfaction, and it is among the results obtained that as motivation increases, job satisfaction of employees also increases. The reasons for the low motivation of the employees can be caused by the lack of motivating tools such as low wages, economic rewards, ignoring values and status, lack of development opportunity, poor communication, the difficulty of the job and the unfavorable working conditions.

Human resources units should be made more sensitive by obtaining the necessary professional support in order to prevent the low motivation of people working in food and beverage businesses. Because low motivation results in an individual who has no job satisfaction. This result causes an increase in the employee's resign behavior.