

ÇALIŞANLARA VERİLEN YEMEK HİZMETİYLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ETKİLEŞİMİ: KOSOVA VE TÜRKİYE ÖRNEKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

*Haluk ERDEM**
*Gökdeniz KALKIN***

Alınış Tarihi: 12 Ocak 2016

Kabul Tarihi: 27 Temmuz 2016

Öz: Bu çalışmanın amacı, örgütler tarafından iş görenlere sağlanan yemek hizmetinin beğenilme düzeyinin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisini kültürel farklılıklar bağlamında belirlemektir. Bu maksatla Kosova (n=101) ve Türkiye’de (n=190) özel güvenlik sektöründe çalışanlardan veriler toplanmıştır. Yapısal eşitlik modeli ile yapılan yol analizi sonucunda çalışanlara örgütleri tarafından sağlanan yemek hizmetinin önemli bir motivasyon aracı olduğu görülmüş ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca her iki örneklemden elde edilen sonuçlar incelendiğinde, kültürel farklılıkların değişkenler arasındaki ilişkinin gücünde etkisinin olduğu gözlenmiştir. İlave olarak Kosova örneklemini için lezzet ve hijyen faktörlerinin örgütsel özdeşleşme açısından önemli olduğu görülürken, Türkiye örneklemini için hijyen faktörünün önem arz ettiği belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Yemeğin beğenilme düzeyi, örgütsel özdeşleşme, motivasyon, kültürel farklılıklar, Kosova, Türkiye.

INTERACTION WITH MEAL SERVICE PROVIDED BY ORGANIZATION AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: COMPARISON OF SAMPLES KOSOVO AND TURKEY

Abstract: This study aims to determine the effect of perceived quality of meal service provided by organization on organizational identification. In this process with the data collected from private security sector workers in Kosovo (n=101) and in Turkey (n=190), it has been attempted to determine the role of cultural differences. The analysis has been determined that the perceived quality of meal service provided by organization is a motivation enhancing element for employees and this affects organizational identification of employees’ in a positive and significant way. Furthermore, by examining the outcomes of two samples, it is observed that cultural differences have an effect on the intensity of the relation of variables.

Keywords: Quality of meal service, organizational identification, motivation, cultural differences, Kosovo, Turkey.

I. Giriş

Küreselleşmenin hızlı ve kaçınılmaz gücü, işletmelerin çalışma hayatlarındaki değerlerinde ve mekanizmalarında değişimlere yol açmaktadır (Lee ve Kulviwat 2008: 87). Bu değişim nedeniyle günümüz örgüt yapılarında “insan” odaklı yönetim prensipleri çerçevesinde iş süreçleri ve dinamikleri

* Kara Harp Okulu, Endüstri ve Sistem Mühendisliği

** Arş. Gör. İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

şekillenmeye başlamaktadır. Bu süreçte “insan” kaynağının motive olmuş bir şekilde faaliyetlerini icra etmesi önemli bir rekabet avantajı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hayatında önemli bir teşvik aracı olarak görülebilecek motivasyonun sağlanması, bireyleri teşvik eden faktörleri keşfetmede ve onları bu yönde geliştirecek bir ortam yaratmada önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Wiley 1997: 266; Ankli ve Palliam 2012: 8; Al-Aufi ve Al-Kalbani 2014: 199). Günümüzde bir örgütün, kendi içerisindeki bilgiyi üst seviyelere çıkarabilmesi noktasında motive olmuş çalışanlar kritik öneme sahiptir (Islam ve Ismail 2008: 345). Bu kapsamda, yönetici, işgörenin motive olmasını sağlayan ihtiyacı anlayıp, karşılayabilirse; çalışanların belirli yönde hareket etmelerini sağlayabilecektir (Erdem 1997: 71).

İnsanlar, ihtiyaçlarında bir hiyerarşiye sahiptirler (Cao vd. 2013: 171). Maslow’un (1943) ihtiyaç teorisine göre bireyin ihtiyaçları; fizyolojik, güvenlik, ait olma-sevilme, saygı ve kendini gerçekleştirebilme olmak üzere beş ana grupta toplanmaktadır. Eğer tüm ihtiyaçlar yerine getirilmemişse, organizma fizyolojik ihtiyaçlar tarafından yönetilir (Maslow 2000: 254). Beslenme faaliyeti ise günlük yaşantımızın devamı için gereken enerjiyi tedarik etmesinin yanında, işyerlerinde çalışma rutinlerinde keyifli bir mola ve sosyal bir etkinlik olarak da görülebilmektedir (Nyberg ve Olsen 2010: 222). Araştırmalar sağlıklı ve kaliteli beslenmenin bireyin işyerindeki etkinliğini ve kalitesini artırdığını göstermektedir (Nyberg ve Olsen 2010: 222; Raulio vd. 2012: 178).

Çalışanların kurumlarına yönelik çizdikleri psikolojik bağlılıklarının yani özdeşleşmelerinin odak noktası, işle ilgili tutum ve davranışlarını etkileyen motivasyondur (Wegge vd. 2006: 64). Özdeşleşme bireyin tatmin edici bir ilişki sürdürdüğünde ya da etkili bir yer edindiğinde diğer bir ifadeyle, birey bir grubun parçası olmaktan gurur duyduğunda, değerlerini, başarılarını benimsendiğinde oluşur (O’Reilly ve Chatman 1986: 493). Örgütsel özdeşleşme işgörenlerin kurumlarıyla bağlantısını sağlayan psikolojik bir çatıdır. İşgörenler organizasyonun inançlarını, değerlerini ve ilkelerini özümsemiğinde kurumlarıyla birleşir ve kurumlarının ayrılmaz bir parçası olarak bütünleşirler (Vijayakumar ve Padma 2014, 40). Bunun sonucunda ise, organizasyonun performans çıktıları olumlu yönde etkilenebilecektir (Polat vd. 2010: 2).

Yukarıda belirtilen motivasyon ve bunun sonucunda işletmeler tarafından çalışanlara sağlanan yemek hizmetinin beğenilme düzeyi kültürlere göre farklılık gösterebilir. Her kültürün damak tadı örneğin farklıdır. Ayrıca bireylerin genel ekonomik durumları da ücretsiz verilen yemek hizmetine bakış açısında ve motive etme gücünde önemli bir faktör olarak görülebilir. Bütün bunlar ise bireylerin örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde farklı sonuçlara yol açabilir. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada, Kosova ve Türkiye örneklemi ele alınarak farklı kültürler bağlamında işletmeler tarafından sağlanan yemek hizmetinin beğenilme düzeyinin örgütsel özdeşleşmeye olan etkisini incelemek amaçlanmıştır.

II. Beslenme ve Toplu Yemek Hizmeti

Diğer canlılar gibi insanlar da yaşamını devam ettirebilmek için besin almak zorundadır. Beslenme; sağlığı koruma ve geliştirmede aynı zamanda yaşam kalitesinin yükseltilmesinde vücudun ihtiyacı olan besin maddelerinin yeterli ölçülerde ve elverişli zamanlarda almak için yapılan bilinçli bir harekettir (Çetin ve Sarper 2013: 86). Yeterli ve dengeli bir beslenme bireyin çalışma ve eğitim performansını büyük ölçüde etkilemektedir (Bilici 2008: 7).

Günümüzde önemli giderek artan bir sektör haline gelen toplu yemek hizmeti, insanların toplu olarak çalıştığı yerlerde ya da hasta, yaşlı ve çocuk gibi bireylerin barındığı yerlerde, insanlara dışarıda yemek yemeyi aratmayacak biçimde yeme ve içme hizmeti sağlama faaliyetidir (Ersin ve Beyhan 2001: 19; Bilgin ve Erkan 2008: 267). Bugün sanayileşmiş ülkelerde neredeyse nüfusun yarısından fazlası en az bir öğününü işyerlerinde yemektedirler (Bilici 2008: 7). Bu kapsamda iş veriminin en uygun şekilde sağlanabilmesi için söz konusu yemek hizmetinin besin ve enerji öğelerini karşılayan bir beslenme planını da kapsayacak şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Sezgin ve Özkaya 2014: 125).

Ev koşullarının tersine, toplu beslenme hizmeti sunan örgütlerde, yemek üretimi büyük boyutlarda olduğundan daha fazla insan gücü, zaman, mekân ve araç gerektirmektedir. Bu durum ise, toplu besin hizmeti veren kuruluşlarda sağlığa ne denli dikkat edilmesi gerektiğini göz önüne sermektedir (Bilici 2008: 8). Bilinçli tüketici ise, toplu beslenme hizmeti veren işletmelerden; yiyeceklerin doyurucu, kaliteli, dengeli beslenme imkânı sağlayan, güvenli, iyi servise sahip, ekonomik ve temiz olmasını beklemektedirler (Sezgin ve Özkaya 2014: 125; Sezgin ve Artık 2015: 57).

Toplu beslenme hizmeti veren işletmelerde öncelikle gıda hijyenini sağlamaya yönelik çeşitli tedbirler alınmalıdır. Özellikle satın alma, depolama, yiyecek hazırlama, pişirme, muhafaza ve servis dikkat gerektiren önemli işlem basamaklarıdır (Sezgin ve Artık 2015: 58). Ayrıca işletme tarafından verilen yemeğin besleyiciliğinin ve hijyeninin yanında lezzeti, sunuluş tarzı, yemekhane ortamının temizlik ve düzeni de önem arz etmektedir (Türen ve Çamoğlu 2014: 80). Diğer önemli bir unsur ise; işletmede hijyenin önemi ve gıda kaynaklı hastalıkların önlenmesi nedeniyle, çalışanlara arındırma ve hijyen konularında eğitim verilmesi oldukça önemlidir (Atasever 2000: 118-121).

Beslenme ile ilgili olarak önemli hususlardan bir diğeri ise; bireyin sosyal hiyerarşi içerisindeki yerini tahmin etmede, meslek, gelir ve eğitim gibi geleneksel sosyoekonomik faktörlerden sonra en güçlü gösterge bireyin sağlık durumudur (Egerter vd. 2009: 8). Toplumda sağlık, gelire ilişkili bir mekanizmadır (Marmot ve Wilkinson 2001: 1234). Literatüre baktığımızda düşük gelire sağlık arasındaki ilişkinin varlığını gösteren birçok araştırma yer almaktadır (Lynch vd. 2000; Erikson 2006; Kontinen 2012) ve düşük gelir yemek tüketimi için bir bariyer olarak gösterilmektedir (Roos vd. 1998: 1527). Alım gücünün zayıf olduğu çalışanlardan oluşan bir işyerinde, ücretsiz meyve

ve sebze dağıtımı gibi hususlar, işgörenlerin daha aktif çalışmaları noktasında teşvik edici bir unsur olarak görülebilmektedir (Symonds vd. 2013: 357).

III. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel bağlamda özdeşleşme kavramı, ilk olarak motivasyon ile birlikte kullanılmaya başlanmıştır (Lee 2013: 1049). Örgütle birlik olma ve bireyin örgütün başarılarını veya başarısızlıklarını kendisi ile bütünleştirme algısı olan örgütsel özdeşleşme, işgören ile örgüt arasındaki kader paylaşımını ifade eder (Van Dick vd. 2004: 351; Kraus vd. 2015: 490). Örgütsel özdeşleşmede genel olarak kurumun hedeflerine ulaşmada büyük çaba gösterme ve elde edilen örgütsel başarı ile gurur duyma ve bu başarıyı sahiplenme söz konusudur (Kraus vd. 2015: 490).

Örgütsel özdeşleşmenin temeli, bireylerin olumlu bir benlik algılaması için çabaladığını ve bireyin kimliğinin bir parçası olduğu sosyal gruplardan oluştuğunu varsayan *sosyal kimlik teorisine* dayanmaktadır (Mael ve Ashforth 1992: 104; Van Dick vd. 2006: 285). Örgütsel özdeşleşme iki önemli bireysel ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır (Hogg ve Terry 2000: 124). Bunlar, kararsızlıkların azaltılması ve kendini geliştirme gereksinimidir. Bireylerin gidermek zorunda kaldığı esas gereksinimlerinden birisi içinde olduğu ortam ile ilgili kararsızlıkları olabildiğince azaltmaktır. Kendini geliştirme gereksiniminde ise bireyler, içinde olduğu sosyal kimliğini olumlu olarak nitelendirmesiyle birlikte bireysel itibarının artabileceğini düşünmektedirler (Loi vd. 2013: 44).

Özdeşleşmenin güçlü etkisi, örgüt içerisinde bir takım önemli sonucu da beraberinde getirmektedir. Yüksek bir özdeşleşme sonucunda, işgörenlerin teşvik edilmesinde, iş tatmini ve motivasyonunda artışa, yüksek bir grup bağlılığının oluşturulmasında, çalışanların daha az yıpranmasında, grup-içi çatışmalarda azalma ve grup kimliği ile uyumlu pozitif davranışlarda artış görülebilecektir (Mukherjee vd. 2012: 530).

IV. Kültürel Farklılıkların Beslenmeye ve Yemek Hizmetine Etkisi

Günümüzde araştırmacıların dikkatlerini çeken önemli konulardan bir tanesi insan davranışlarında mevcut olan bir takım farklılıklar ve bunların motivasyon süreçlerine olan etkisidir. Hofstede'in 40 farklı ülkede 116.000 işgörenin çalışma davranışları üzerinde yaptığı kültürel boyutlar araştırmaları bu konudaki en kapsamlı çalışmalardan birisidir (Hofstede 1980; Cesare ve Sadri 2013: 29). Hofstede'in araştırması, dünyanın dört bir yanındaki insanların farklı tutum, inanç, gelenek, ahlak ve etik standartlar tarafından yönlendirilmesi konusu üzerine inşa edilmiştir (Blodgett vd. 2008: 340). Bu noktadan hareketle motivasyon teorileri de farklı kültürlerin içerisinde farklı yansımalara sahip olabilecektir. Hofstede farklı kültüre sahip olan işgörenlerin, motivasyonlarının da farklı şekillerde olabileceğini öne sürmüştür (Hofstede 1983: 46; Demir ve Okan 2009: 124). Benzer şekilde, örneğin çift faktör kuramında, yüksek refah

düzeyine sahip bireylerin motive olma şekilleri kolaylıkla açıklanabilmektedir. Ancak temel ihtiyaçların giderilmesinin önemli olduğu az gelişmiş ülkelerdeki bireylerin motive olma şekillerini açıklamakta söz konusu kuramın yetersiz kaldığı düşünülmektedir (Gökçe vd. 2010: 239). Oishi vd.nin (1999) kültürler arası farkı ortaya koymak adına 39 ülkeden 54,446 kişi üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda; fakir ülkelerde finansal tatminin yaşam tatminiyle olan ilişkisi yüksek çıkarken, zengin ülkelerde aile yaşam tatmininin yaşam tatminiyle olan ilişkisi daha yüksek çıkmıştır.

Önceleri sadece açlık güdüsünü giderme aracı olan yemek; bir yandan bilim dalı bir yandan da kültürel bir öğe olarak görülmektedir. İnsanların yemek konusunda ne yiyecekleri, nereden sağlayacakları, nasıl hazırlayacakları tamamen bireyin içinde bulunduğu gruba yani kültüre bağlıdır (Yurdugil 2010: 3-85; Arlı ve Gümüş 2008: 145). Ayrıca yemeğe giderken seçilen kıyafetler, mekânda çalınan müzik, masanın dizaynı, yemeğin sunulmuş şekli gibi hususlar farklı kültürel özelliklerin birer yansımasıdır (Sağır 2012: 2679). Yemek kültürünün bir parçası olan yemekhaneler de kültürden kültüre farklılık göstermektedir. Çünkü mekânlar kültürün aynası ve kültürün yayılmasında önemli araçlardan birisidir (Curaoğlu 2012: 898). Benzer şekilde yemeklerin çeşitleri de kültürle göre değişim göstermektedir. Örneğin Fransız toplumu için ilk akla gelen kruvasan, Türk toplumu için hamurlu tatlılar ve kebab, Amerikan toplumu için ise fast-food, toplumların ulusal kimliği ile özdeşleşmiştir (Beşirli 2010: 168-169).

Wegge vd. (2006), Riketta (2005) ve Riketta ve Van Dick (2005) yaptıkları araştırma sonucunda motivasyon ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve kuvvetli bir ilişkinin varlığını belirtmişlerdir. Haslam vd.nin (2000) yaptığı bir diğer araştırma sonucuna göre ise örgütsel özdeşleşmenin çıkış noktası olan sosyal kimlik ile motivasyon arasında önemli ölçüde bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Alvi ve Ahmed'in (1987) geliştirmekte olan bir ülke olarak seçtikleri Pakistan'da yaptıkları araştırma sonucunda, çalışanların psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması, organizasyonlara olan bağlılıklarını artıracak ve bu sonucun da Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisiyle örtüştüğünü belirtmişlerdir. Bu çalışmalardan yola çıkarak organizasyon içerisinde motivasyon artırıcı bir unsur olduğu değerlendirilen yemek hizmetinin, işgörenlerin örgütleriyle özdeşleşmelerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Bunlara ilave olarak bireyleri motive edilmesinde kültürel farklılıklar da önemli bir role sahiptir. McClelland (1985), Arzu vd. (2015), Balaban (2006), Hofer ve Chasiotis'in (2011) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre kültürel farklılıklar bireylerin motive olmasında etkilidir. Opara (2011)'nin Nijer'de çalışanlar üzerinde yaptığı bir çalışmaya göre; dışarıdan dayatılan sosyo-ekonomik ve kültürel değerlerin paranın birincil motivasyon aracı olduğu fikrini değiştirmiştir. Ekonomik olarak sömürge altında olan bu ülkedeki yaşam tarzı insanların motive edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Buradan hareketle kültürel noksanlıkların ve ekonomik değerlerin bireylerin çalışma hayatlarını ve

motivasyonlarını etkilediği vurgulanmıştır (Opara, 2011: 132). Belirtilen bu çalışmalardan ve teorik bilgilerden hareketle aşağıda belirtilen araştırma sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırma Sorusu-1: Örgüt çalışanlarına sağlanan yemek hizmetinin beğenilme düzeyi (lezzeti, hijyeni, yönetsel faktörleri) onların örgütsel özdeşleşme seviyelerini pozitif yönlü ve anlamlı olarak etkilemekte midir? Söz konusu etki farklı kültürlere göre değişkenlik gösterir mi?

V. Yöntem ve Bulgular

A. Örneklem

Araştırma kapsamında; Kosova/Prizren bölgesinde özel güvenlik sektöründe istihdam edilen 101 erkek çalışandan ve Türkiye Malatya bölgesinde özel güvenlik sektöründe görevli olan 190 erkek çalışandan anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Kosova Prizren bölgesi Müslüman Türk halkının yoğunlukla bulunduğu bölgelerden birisidir. Söz konusu her iki grup araştırmamızın örneklemini olarak belirlenmiştir. Her iki örneklem grubunda çalışanlarına öğle yemeği kurumları tarafından ücretsiz verilmektedir. Yemek hizmeti gıda uzmanları tarafından koordine edilmekte ve hijyen açısından kontrol edilmektedir. Kosovalı Türklerin %69'u 20-29 yaş, %21'i 30-39 yaş, %9'u 40-49 yaş, %1'i ise 50 yaş ve üzerindedir. İş tecrübeleri ise; %76'sının 5 yıl veya daha az, %12'sinin 6-10 yıl, %4'ünün 11-15 yıl, %8'inin ise 16 yıl veya daha fazla iş tecrübesine sahiptir. Araştırmaya Türkiye'den Malatya ilinden katılanların; %56'sı 20-29 yaş, %36'sı 30-39 yaş, %8'i 40 yaş ve üzerindedir. İş tecrübeleri ise; %67'sinin 5 yıl veya daha az, %22'sinin 6-10 yıl, %6'sının 11-15 yıl, %5'inin ise 16 yıl veya daha fazla iş tecrübesine sahiptir.

B. Veri Toplama Araçları

İşletme Tarafından Sağlanan Yemeğin Beğenilme Düzeyi Ölçeği: Bu araştırmada kurum tarafından sağlanan yemeğin çalışanlar tarafından beğenilme seviyesini ölçmek için Türen ve Çamoğlu'nun (2014) geliştirdikleri ölçekten istifade edilmiştir. Ölçek 14 sorudan oluşmaktadır ve lezzet, hijyen ve yönetsel etkenler (yemeği servis edenlerin durumu, yemeğin sunuş şekli, menü farklılığı, yemek yenen yerin fiziksel özellikleri) şeklinde üç boyut bulunmaktadır.

Örgütsel Özdeşleşme: Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ölçmek amacıyla Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Turunç ve Çelik (2010) tarafından Türkçesi kullanılan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekte 6 soru bulunmaktadır ve tek bir faktörden oluşmaktadır.

Araştırmada kapsamında kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini belirlemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde ölçeklere ait birinci düzey faktör yapılarına ilişkin uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüş (Meydan ve

Şeşen 2011) ve ölçeklerin yapısal olarak geçerli olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeklerin DFA sonucu uyum indeksleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere Ait DFA Uyum İndeksleri

Ülke	Ölçek	Ör. Sayısı	Uyum İndeksleri						
		n	NFI	NNFI	GFI	CFI	RMSAE	CMIN/S D	p
Kosova	Yemeğin Beğ.	101	0,90	0,95	0,89	0,94	0,09	1,938	0,001
	Örgütsel Özd.	101	0,96	0,98	0,97	0,98	0,08	2,228	0,023
Türkiye	Yemeğin Beğ.	190	0,94	0,97	0,93	0,97	0,06	1,772	0,002
	Örgütsel Özd.	190	0,94	0,96	0,95	0,96	0,10	2,216	0,050

Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarının iç tutarlılığı belirlemek amacıyla her iki örneklem için de Cronbah-alpha değerleri hesaplanmıştır. Yapılan analizler neticesinde araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutların Cronbah-alpha değerlerinin 0,70’den büyük olduğu görüldüğünden güvenilir olduğu (Bülbül ve Demirer 2008) sonucuna ulaşılmıştır. İç tutarlılık analiz sonuçlarının ayrıntısı Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. İç Tutarlılık Analizi

Ölçek ve At Boyutlar	Cronbach Alpha Değerleri	
	Kosova	Türkiye
Lezzet	0,891	0,905
Hijyen	0,814	0,855
Yönetimsel Faktörler	0,786	0,749
Örgütsel Özdeşleşme	0,823	0,864

C Bulgular

Araştırmada elde edilen bulguların değerlendirilmesinde öncelikle korelasyon analizleri yapılarak işletme tarafından sağlanan yemek hizmetinin beğenilme düzeyi alt boyutları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler her iki örneklem açısından ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Kosova örneğine ait korelasyon değerleri Tablo 3’de, Türkiye örneğine ait değerler ise Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi (KOSOVA)

Değişkenler	Ort	Std. S.	Korelasyon Matrisi			
			1	2	3	4
1. Lezzet	2,90	1,12	(0,89)			
2. Hijyen	3,26	0,97	0,68**	(0,81)		
3. Yönetimsel Faktörler	2,91	1,00	0,74**	0,70**	(0,78)	
4. Örgütsel Özdeşleşme	3,72	0,90	0,17	0,40**	0,276*	(0,82)

n=101; ** p<0,01, * p<0,05; Parantez içindeki değerler Cronbach Alpha katsayısıdır.

Tablo 4. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi (TÜRKİYE)

Değişkenler	Ort	Std. S.	Korelasyon Matrisi			
			1	2	3	4
1. Lezzet	2,42	1,17	(0,90)			
2. Hijyen	2,95	1,30	0,58**	(0,85)		
3. Yönetimsel	2,66	1,06	0,67**	0,47**	(0,74)	
4. Örgütsel	3,86	0,94	0,18**	0,28**	0,22*	(0,87)

n=190; ** p<0,01, * p<0,05; Parantez içindeki değerler Cronbach Alpha katsayısıdır.

Tablo 3 ve Tablo 4'deki bulgular incelendiğinde, genel olarak bütün değişkenlerin birbirleriyle aralarında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu noktada; Kosova örneklemindeki değişkenler arasındaki pozitif yönlü ilişkilerin tamamının gücünün Türkiye örneklemine göre daha fazla olduğu göze çarpmaktadır.

Teorik çerçevede belirtilen değişkenlerin aralarındaki ilişki ve birbirini yordama gücünü anlamlı olarak test edebilmek için her iki örneklem için de yapısal eşitlik modeli ile yol analizi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modeli ile yapılan yol analizlerinde değişkenlerin birbiriyle olan etkileşimi analiz edilmekte ve bütüncül bir bakış açısıyla değişkenler arasındaki ilişki ve yordama gücü test edilebilmektedir. Ayrıca teorik olarak ortaya konan modelin nedensellik boyutu da bu yöntemle doğrulanabilmektedir (Meydan ve Şeşen 2011).

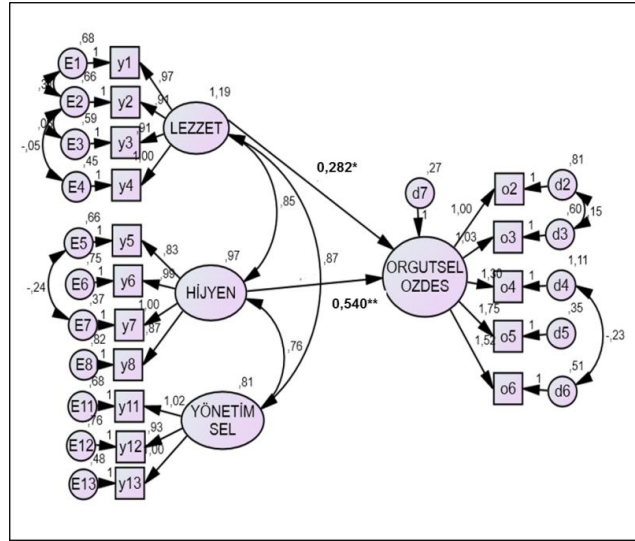
Kosova örneklemine ait yapılan ilk yol analizinde; lezzet ve hijyen faktörlerinin örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü yordama gücü olduğu görülürken, yönetimsel faktörlerin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir yordama gücü olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda anlamlı olmayan yönetimsel faktörler yolu silinerek ikinci kez yol analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde; hijyen faktörlerin ($\beta=0,540$; $p=0,000<0,05$) ve lezzet faktörlerin

($\beta=0,282$; $p=0,030<0,05$) örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir yordama gücü olduğu gözlenmiştir. Bu kapsamda yol analizine ilişkin regresyon katsayıları ve uyum indeks değerleri Tablo 5’de, yol analiz modeli ise, Şekil 1’de sunulmuştur.

Tablo 5. Yol Analizi Modeli Regresyon Değerleri ve Uyum İndeksleri (KOSOVA)

Örneklem	Yol	β	Std.H.	p
Kosova (1.yol analizi)	Hijyen--> Örgütsel Özdeşleşme	0,395	0,188	0,035
	Lezzet--> Örgütsel Özdeşleşme	0,485	0,253	0,055
	Yönetimsel Faktörler--> Örgütsel Özdeşleşme	0,401	0,376	0,287
Kosova (2.yol analizi)	Hijyen--> Örgütsel Özdeşleşme	0,540	0,162	0,000
	Lezzet--> Örgütsel Özdeşleşme	0,282	0,130	0,030

N=101; CMIN/SD:1,640; GFI: 0,86; NFI: 0,85; CFI: 0,93; NNFI: 0,93; RMSAE: 0,08; p=0,000



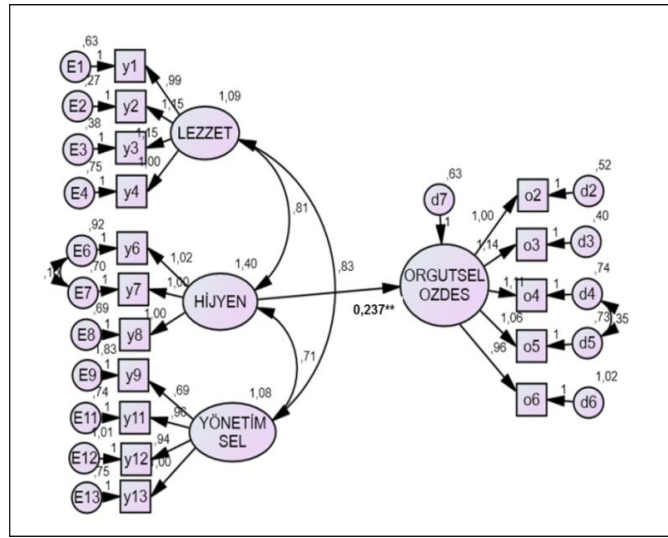
Şekil 1. Yol Analizi Modeli (KOSOVA)

Türkiye örneklemine ait yapılan ilk yol analizinde; hijyen faktörünün örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü yordama gücü olduğu görülürken, lezzet ve yönetimsel faktörlerin örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir yordama gücü olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda sırasıyla anlamlı olmayan lezzet ve yönetimsel faktörler yolu silinerek ikinci ve üçüncü kez yol analizi yapılmıştır. Sonuç olarak; hijyen faktörlerin ($\beta=0,237$; $p=0,000<0,05$) örgütsel

özdeşleşme üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir yordama gücü olduğu gözlenmiştir. Bu kapsamda yol analizine ilişkin regresyon katsayıları ve uyum indeks değerleri Tablo 6'da, yol analiz modeli ise Şekil 2'de sunulmuştur.

Tablo 5. Yol Analizi Modeli Regresyon Değerleri ve Uyum İndeksleri (TÜRKİYE)

Örneklem	Yol	β	Std.H.	p
Türkiye (1.yol analizi)	Hijyen--> Örgütsel Özdeşleşme	0,205	0,087	0,018
	Lezzet--> Örgütsel Özdeşleşme	0,122	0,131	0,352
	Yönetimsel Faktörler--> Örgütsel Özdeşleşme	0,195	0,127	0,126
Türkiye (2.yol analizi)	Hijyen--> Örgütsel Özdeşleşme	0,171	0,079	0,003
	Yönetimsel Faktörler --> Örgütsel Özdeşleşme	0,112	0,089	0,209
Türkiye (3.yol analizi)	Hijyen--> Örgütsel Özdeşleşme	0,237	0,061	0,000
N=190; CMIN/SD:1,423; GFI: 0,91; NFI: 0,92; CFI: 0,97; NNFI: 0,97; RMSAE: 0,04; p=0,004				



Şekil 2. Yol Analizi Modeli (TÜRKİYE)

Yapısal eşitlik modeli ile yapılan yol analizleri sonucunda Kosova örnekleme için lezzet ve hijyen faktörlerinin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü yordadığı görülürken, Türkiye örnekleme için ise sadece hijyen faktörlerinin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü yordadığı görülmüştür. Ayrıca Kosova örneklemindeki yordama güçlerinin Türkiye örneklemine göre daha fazla olduğu da dikkatimizi çekmiştir. Söz konusu farklılığın özellikle ekonomik faktörlerle yakın ilişkisi olabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak yapılan

analizler neticesinde işletmeler tarafından sağlanan yemek hizmetinin beğenilme düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki yordama gücünün kültürel farklılıklara göre değişkenlik gösterebileceğine dair oluşturulan araştırma sorusunun cevabının olumlu yönde olduğu bu araştırmanın sonuçlarına göre söylenebilir.

VI. Sonuç

Çağımızda küreselleşme ve kent hayatında yaşamın çoğalması gibi nedenlerle aile bireylerinin neredeyse tamamı çalışma hayatının içerisinde yer almaktadır. Çok hızlı tempoda süren bu gündelik hayatla birlikte bireylerin beslenme alışkanlıkları değişmiş, iş ortamlarında bu ihtiyaçlarını giderme konusu gittikçe daha fazla önem kazanmıştır. Söz konusu ihtiyacın giderilmesi noktasında bazı işletmeler daha fazla sorumluluk alarak bu hizmeti üstlenmiş ve çalışanlarına ücretsiz olarak öğle yemeği vermeye başlamışlardır. Çalışanlara sağlanan bu hizmetin zamanla motivasyon artırıcı bir özelliği de olabileceğini fark eden işletmeler söz konusu hizmeti verirken lezzeti, hijyeni, yemek yenilen ortamın özellikleri veya sunumu gibi hususlara önem vermeye başlamışlardır. Çünkü verilen yemek hizmeti çalışanların ihtiyaçlarını karşılarken aynı zamanda onlarda çalıştıkları işletmeye karşı olumlu duygular gelişmesine de yol açabilmektedir.

Yemeğin lezzeti, sunuş şekli gibi özellikleri toplumlar arasında farklılık gösterir ve kültürel faktörlerin de etkisiyle şekillenir. Ayrıca bir toplumda eğitim seviyesi, toplumsal farkındalık gibi hususlar arttıkça hijyene verilen önem de artabilmektedir. Belirtilen bu hususları araştırmak maksadıyla Kosova'nın Prizren bölgesinde yaşayan Türkler ve Türkiye'nin Malatya vilayetinde bulunanların katılımıyla bu çalışma yapılmıştır.

1989-1990 sonrası dünya siyasi konjonktüründe meydana gelen büyük değişim sonrası Kosova, sahip olduğu nüfus kalabalığı ve zengin maden yataklarına sahip olmasına rağmen tarım sektörünün geri kalmışlığı ve %50'lere varan işsizlik oranı ile ekonomik açıdan zayıf bir devlettir (Akgün 2012: 250; Taş 2013). Nüfusun yaklaşık %90'ı Arnavutlardan oluşan Kosova, tarihi itibarıyla özellikle 1945 yılından sonraki dönemlerde yaşanan Arnavut-Sırp çatışmaları nedeniyle ekonomik açıdan sürekli geri kalmıştır. Nüfusunun %90'ının Müslümanlardan oluştuğu Kosova, Yugoslavya Anayasasına göre özerk bir statüye sahip olmasına rağmen Yugoslavya yönetimi tarafından bilinçli olarak yatırımların engellendiği bir bölge olarak anılmıştır. 1989 yılı verilerine göre Yugoslavya'da kişi başına ücret ortalaması 2045 dinar iken, Kosova'da bu rakam 1418 dinar civarındaydı. Yine 1989 yılı verilerine göre Yugoslavya'da %16,2 olan işsizlik oranı Kosova'da %55,9 olmuştur (Baş 2009). 1990'lı yıllarda Kosova'da yaşanan savaş ve trajediler sonucunda ise, bölge büyük bir istikrarsızlık içerisine girmiş, 1998 yılında NATO'nun müdahalesiyle olaylar kontrol altına alınmaya çalışılmıştır. 2000'li yıllarda yaşanan ve geçmişe göre nispeten istikrarlı olabilecek bir dönem sonrasında ise,

2008 yılında bağımsızlığını ilan eden Kosova'da ekonomik sıkıntılar devam etmektedir (T.C. Ekonomi Bakanlığı 2015). Dünya Bankası verilerine göre Kosova'da kişi başına düşen gelir yaklaşık 4000 Dolar civarında olup işsizlik oranları %40'ların üzerindedir (WB 2013). Ayrıca günümüzde ülkede yaşanan siyasi istikrarsızlık Kosova ekonomisine zarar vermeye devam etmektedir ve Dünya Bankasına (2015) göre, ekonomik kalkınmanın sağlanabilmesi için *siyasi istikrarsızlığın sora ermesi ve Kosova'nın tarım, eğitim ve enerji alanında gerekli şartları yerine getirmesi* gerekmektedir. Araştırma kapsamında ele alınan ve Kosova'da nüfusun yaklaşık %1'ini oluşturan Türklerin çoğunluğu tarihi Prizren şehrinde ikamet etmektedirler. Prizren'de konuşlu bulunan ve KFOR'a bağlı olan Türk askeri birliği de bu bölgede bulunmaktadır.

Bu çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda ilk olarak, işletmeler tarafından sağlanan yemek hizmetinin her iki örneklem için de motivasyon artırıcı bir özelliği olduğunu ve çalışanların kurumlarıyla özdeşleşmelerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulguların motivasyonla örgütsel özdeşleşme arasındaki pozitif yönlü ilişkileri tespit eden Wegge vd. (2006), Riketta (2005), Riketta ve Van Dick (2005), Haslam vd.nin (2000) araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Kaya'ya (2009: 153) göre örgüt çalışanlarına işini sevdirmek, teşvik etmek ve örgüte karşı sadakat duymalarını sağlamanın yollarından birisi de çay, kahve ve içecek ikram etmek, öğle yemeği hizmeti vermek, hediye vermek gibi hususlardır. Bu kapsamda, örgüt çalışanlarına sağlanan bu çeşit hizmetlerin moral ve motivasyonu artırarak personelin beslenme ihtiyaçlarını giderdiği, aynı zamanda ise örgüte karşı olumlu duygular beslenmesine ve örgütle çalışanların özdeşleşmelerine vesile olduğu bu çalışmanın sonuçlarına göre söylenebilir. Yapılan analizler sonucunda ikinci olarak, kurum tarafından sağlanan yemek hizmetinin beğenilme düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki yordama güçlerinin her iki örneklem için farklı olduğu görülmüştür. Kosova örneğinde yemeğin beğenilme düzeyinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki yordama gücünün Türkiye örneğine göre daha fazla olduğu analizler sonucunda tespit edilmiştir. Bu noktada işsizliğin Türkiye'ye göre çok daha fazla olduğu ve ekonomik açıdan bireylerin daha az gelir elde ettiği Kosova'da fiziksel bir motivatör olarak değerlendirilen öğle yemeğinin motive etme gücünün daha fazla olduğu bu çalışmanın sonuçlarına göre söylenebilir. Bu noktada Maslow'un ortaya attığı ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisini destekler nitelikte bulguların elde edildiği düşünülebilir. Zira ekonomik açıdan zayıf olan bir birey sağlıklı ve yeterli beslenme konusunda ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadığı için onun motive olmasında yemek hizmeti diğerlerine göre çok daha önemli bir yere sahip olabilir.

Araştırma sonucunda dikkat çeken bir diğer önemli bulgu ise gelir seviyesi ve refah yükseldikçe kurum tarafından sağlanan yemek hizmetinde en belirleyici faktör olarak hijyenin ön plana çıkmasıdır. Kosova örneğinde yemeğin lezzeti ve hijyeninin örgütsel özdeşleşme üzerinde yordama gücü

olduğu görülürken Türkiye örneğinde sadece hijyenin örgütsel özdeşleşme üzerinde yordama gücü olduğu tespit edilmiştir. Bilici (2008: 35) ve Parlar'a (2008: 552) göre çalışanlar açısından işyerlerinde verilen yemekte garsonların ve yemeğin hijyeni, yemek yenen yerin temizliği gibi hususlar büyük önem taşır. Günümüzde İngiltere'nin başını çektiği gelişmiş ülkeler 1995 yılında *gıda işletmelerinde, sağlıklı gıda üretimi için gerekli olan hijyen şartlarının (personel hijyeni, ekipman hijyeni, hammadde hijyeni, ortam hijyeni, vb.) belirlenerek bu şartların sağlanması, üretim ve servis aşamasında tüketici açısından sağlık riski oluşturabilecek nedenlerin belirlenmesi ve bu nedenlerin ortadan kaldırılması* esasına dayalı bir hijyen kontrol sistemi kurmuşlardır (Özmen 2014). 2010 yılında yürürlüğe giren 5996 sayılı kanunda ve Gıda Hijyeni Yönetmeliğine göre söz konusu standartların sağlanıp sağlanmadığı Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından yıllara sâri olarak artan bir sayıda denetimlerle kontrol edilmektedir (GTHB 2015). Söz konusu çalışmalar Kosova'da Avrupa Birliği Projeleri doğrultusunda sürdürülmeye başlanmıştır (IPA 2013). Bu kapsamda, toplumlarda ekonomik refah düzeyi arttıkça hijyen bilincinin de artmakta olduğu yine bu çalışmanın sonuçlarına göre söylenebilir.

Sonuç olarak yapılan bu çalışma ile işletmeler tarafından sağlanan yemek hizmetinin beğenilme düzeyinin kültürel farklılıklara göre değişkenlik gösterdiği ortaya konmuştur. Opara'ya (2011: 132) göre, kültürel farklılıklar ve ekonomik değerler bireylerin çalışma hayatlarını ve motivasyonlarını etkilemektedir. Ayrıca, McClelland (1985), Arzu vd. (2015), Balaban (2006), Hofer ve Chasiotis'in (2011) araştırma sonuçlarında da motivasyonun kültürle göre farklılık gösterdiği ifade edilmektedir. Bu kapsamda bu çalışma sonucunda elde edilen bulguların literatürdeki benzer çalışmaları destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Yapılan bu çalışma ile günümüzde iş hayatının olmazsa olmazlarından birisi haline gelen yemek hizmetine farklı bir akış açısı getirilmeye çalışılmıştır. Modern örgüt yöneticilerine, çalışanlarını motive ederek örgütle özdeşleşmelerini sağlayabilecek faktörlerden bir tanesinin de bu yemek hizmetinin olabileceği düşündürülmeye çalışılmıştır. Ancak örgüt tarafından yemek hizmeti verilirken, çalışanların kültürel farklılıklarının da bu noktada önem arz edebileceği vurgulanmaya çalışılmıştır. Gelecekte yapılabilecek çalışmalarda örgüt tarafından sağlanan yemek hizmetinin motivasyon artırıcı etkisi de göz önünde bulundurularak diğer olumlu örgütsel davranış ve tutumlara (örgütsel bağlılık, iş doyumu, iş performansı vb.) olan etkisinin incelenmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir. Yapılan bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları vardır. Bunlardan bir tanesi iki farklı ülkeden elde edilen verilerle kültürel farklılıklara ilişkin çıkarım yapılmasıdır. Ayrıca elde edilen bulgular araştırmanın yapıldığı bölgelerle sınırlıdır. Bu kapsamda gelecekte yapılabilecek çalışmalarda daha fazla sayıda bölgede ve daha fazla katılımcının iştirakiyle daha çeşitli sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Akgün, S. (2012), “Kosova’da Yeniden Yapılandırma Çalışmaları Kapsamında Bugünkü Durum”, *Gazi Akademik Bakış*, 5(10), ss.249 268.
- Al-Aufi, A. ve Khulood Ahmed A.K. (2014), “Assessing Work Motivation for Academic Librarians in Oman”, *Library Management*, 35(3), ss.199 212.
- Alvi, S. A. ve Syed W. A. (1987), “Assessing Organizational Commitment in a Developing Country: Pakistan, A Case Study”, *Human Relations*, 40, ss.267 280.
- Arlı, M. ve Gümüş, H. (2008), “Türk Mutfak Kültüründe Çorbalar”, 38. ICANAS, Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi Bildiriler Kitabı, ss.143 158.
- Atasever, M. (2000), “Besin İşyerlerinde: Hijyen, Besinlerin Hazırlanması ve Muhafazası”. *YYÜ Veterinerlik Fakültesi Dergisi*, 11(2), ss.117 122.
- Aydinli, A., Bender, M., Chasiotis, A., Van de Vijyer, F.J.R., Cemalcılar, Z., Chong, A. ve Yue, X. (2015), “A Cross-Cultural Study of Explicit and Implicit Motivation for Long-Term Volunteering”. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 44, ss.1 22.
- Balaban, B. (2006), Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Motivasyonu Üzerinde Kültürün Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Baş, N. (2009), Kosova Sorununun Ortaya Çıkışı ve Balkanlar Üzerine Etkileri, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Beşirli, Hayati (2010) “Yemek, Kültür ve Kimlik”. *Milli Folklor*, 22(87), ss.159 169.
- Bilgin, B. ve Erkan, Ü.C. (2008) “Bir Hazır Yemek İşletmesinde HACCP Sisteminin Kurulması”, *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 5(3), ss.267 281.
- Bilici, S. (2008), Toplu Beslenme Sistemleri Çalışanlar İçin Hijyen El Kitabı, Sağlık Bakanlığı, Ankara.
- Blodgett, J.G., Bakir, A. ve Rose, G.M. (2008) “A Test of the Validity of Hofstede’s Cultural Framework”, *Journal of Consumer Marketing*, 25(6), ss.339 349.
- Bülbül, H. ve Demirer, Ö. (2008), “Hizmet Kalitesi Ölçüm Modelleri Servqual ve Serperf’in Karşılaştırmalı Analizi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, ss.181 198.
- Cao, H., Jiang, J., Oh, L.B., Li, H., Liao, X. ve Chen, Z. (2013) “A Maslow’s Hierarchy of Needs Analysis of Social Networking Services Continuance”, *Journal of Service Management*, 24(2), ss.170 190.
- Cesare, J. D. ve Golnaz, S. (2003) "Do All Carrots Look the Same? Examining the Impact of Culture on Employee Motivation", *Management Research News*, 26(1), ss.29 40.

- Curaoğlu, F. (2012) “Sürdürülebilir ve Türk Mutfağının Temel Sorunu: Kimliksiz Mekanlar”. 13.Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, ss.899 908.
- Çetin, G. ve Sarper, F. (2013) “Tıp Fakültesi Birinci ve Son Sınıfa Devam Eden Öğrencilerin Beslenme Bilgi ve Alışkanlıkları Üzerine Bir Araştırma”, *Eğitim ve Toplum*, 2(6), ss.84 104.
- Demir, H. ve Tarhan, O. (2009) “Motivasyon Üzerinde Ulusal Kültür Etkisi”, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11(1), ss.121 142.
- Egerter, S., Braveman, P., Sadegh-Nobari, T., Grossman-Kahn, R. ve Dekker, M. (2009) *Education and Health*, <http://www.commissiononhealth.org/PDF/c270deb3-ba42-4fbd-baeb-2cd65956f00e/Issue%20Brief%20%20Sept%2009%20-%20Education%20and%20Health.pdf>, (26.11.2015).
- Erdem, A.R. (1997) “İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları”, *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, ss.68 77.
- Erikson, R. (2006) “Social Class Assignment and Mortality in Sweden”, *Social Science & Medicine* 62(9), ss.2151 2160.
- Ersin, M. ve Beyhan, Y. (2001) “Toplu Beslenme Sistemlerinde Hijyen Sanistasyonu Sağlama Önerileri”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 2(8), ss.19 26.
- Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı (GTHB) (2015) *Gıda ve Kontrol Genel Müdürlüğü Ekim 2015 Bülteni*, <http://www.tarim.gov.tr/sgb/Belgeler/SagMenuVeriler/GKGM.pdf> (06.12.2015).
- Haslam, N., Rothschild, L. ve Ernst, D. (2000) “Essentialist Belief About Social Categories”, *British Journal of Social Psychology*, 39(1), ss.113 127.
- Hofer, J. ve Chasiotis, A. (2011) “Implicit Motives Across Cultures. Online Readings in Psychology and Culture”, *Online Reading in Psychology and Culture*, 4, ss.1 16.
- Hofstede, G. (1980) *Culture’s Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage. Beverly Hills, CA.
- Hofstede, G. (1983) “National Cultures in Four Dimensions”, *International Studies of Management and Organization*, 13, ss.46 74.
- Hogg, M.A. ve Terry, D.J. (2000) “Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts”, *Academy of Management Review*, 25(1), ss.121 140.
- IPA, Centralised Programme Kosovo (2013), *Project Fiche Kosovo*, ks07ibag01-eustandardsinfoodsafetyveterinaryservices.doc, (06.12.2015).
- Islam, R. ve Ismail, A.Z.H. (2008) “Employee Motivation: A Malaysian Perspective”, *International Journal of Commerce and Management*, 18(4), ss.344 362.

- Kaya, A. (2009) *Yönetimde İnsan İlişkilerinin Sırları*, Eğitim Kitabevi, Konya.
- Kontinen, H., Lähteenkorva S.S., Silventoinen, K., Männistö, S. ve Haukkala, A. (2012) “Socio-Economic Disparities in the Consumption of Vegetables, Fruit and Energy-Dense Foods: The Role of Motive Priorities”, *Public Health Nutrition*, 16(5), ss.873 882.
- Kraus, F., Haumann, T., Ahearne, M. ve Wieseke, J. (2015) “When Sales Managers and Salespeople Disagree in the Appreciation for Their Firm: The Phenomenon of Organizational Identification Tension”, *Journal of Retailing*, 91(3), ss.486 515.
- Lee, H.W. (2013) “Locus of Control, Socialization, and Organizational Identification”, *Management Decision*, 51(5), ss.1047 1055.
- Lee, K. S. ve Kulviwat, S. (2008) “Korean Workers’ Motivation Tools: Commitment and Incentive-Based Motivation and Their Relative Impact on Behavioral Work Outcome”, *Multinational Business Review*, 16(4), ss.87 110.
- Loi, R., Chan, K.W. ve Lam, L.W. (2013) “Leader-Member Exchange, Organizational Identification, and Job Satisfaction: A Social Identity Perspective”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), ss.42 61.
- Lynch, J.W., Smith, G.D., Kaplan, G.A. ve House, J.S. (2000) “Income Inequality and Mortality: Importance to Health of Individual Income, Psychosocial Environment, or Material Conditions”, *British Medical Journal*, 320, ss.1200 1204.
- Mael, F. ve Ashforth, B.E. (1992) “Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification”, *Journal of Organizational Behavior* 13(2), ss.103 123.
- Marmot, M. ve Wilkinson, R.G (2001) “Psychosocial and Material Pathways in the Relation Between Income and Health: A Response to Lynch et al.”, *British Medical Journal* 322, ss.1233 1236.
- Maslow, A.H. (1943) “A Theory of Human Motivation”, *Psychological Review*, 50, ss.370 396.
- Maslow, A.H. (2000), *The Maslow Business Reader*, Ed. Deborah C. Stephens, John Wiley&Sons, New York.
- McClelland, D.C. (1985) “How Motives, Skills, and Values Determine What People Do”, *American Psychologist*, 40, ss.812 825.
- Mukherjee, D., Hanlon, S.C., Kedia, B.L. ve Srivastava, P. (2012) “Organizational Identification Among Global Virtual Team Members”, *Cross Cultural Management: An International Journal* 19(4), ss.526 545.
- Nyberg, M. ve Olsen, T.D. (2010) “Meals at Work: Integrating Social and Architectural Aspects”, *International Journal of Workplace Health Management*, 3(3), ss.222 232.

- Oishi, S., Diener, E.F., Lucas, R.E. ve Suh, E.M. (1999) "Cross-Cultural Variations in Predictors of life Satisfaction: Perspectives From needs and values", *Culture and Well-Being*, 38, ss.109 127.
- Opara, J.A. (2011) "Motivating the Nigerian Worker for Strategic Human Management: Insights and Concerns", *Journal of Economics and Business Research*, 17(2), ss.126 136.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986) "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), ss.492 99.
- Özmen, S.A. (2014) *HACCP Uygulamaları*, Kartal İlçe Gıda ve Tarım İl Müdürlüğü,
<http://www.tarim.gov.tr/ABDGM/Belgeler/%C4%B0DAR%C4%B0%20%C4%B0%20%9ELER/2014%20temmuz/3.pdf>, (06.12.2015).
- Parlar, S. (2008) "Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(6), ss.547 554.
- Polat, M., Meydan, C.H. ve Tokmak, İ. (2010) "Personel Güçlendirme-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi", 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, ss.542 547.
- Raulio, S., Roos, E. ve Prättälä, R. (2012) "Sociodemographic and Work-Related Variation in Employees' Lunch Eating Patterns", *International Journal of Workplace Health Management*, 5(3), ss.168 180.
- Ricketta, M. (2005) "Organizational Identification: A Meta-Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), ss.358 384.
- Ricketta, M. ve Van Dick, R. (2005) "Foci of Attachment in Organizations: A Meta-Analytic Comparison of the Strength and Correlates of Workgroup Versus Organizational Identification and Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), ss.490 510.
- Roos, E., Lahelma, E., Virtanen, M., Prättälä, R. ve Pietinen, P. (1998) "Gender, Socioeconomic Status and Family Status as Determinants of Food Behaviour", *Social Science&Medicine*, 46(12), ss.1519 1529.
- Sağır, A. (2012) "Bir Yemek Sosyolojisi Denemsi Örneği Olarak Tokat Mutfağı", *Turkish Studies*, 7(4), ss.2675 2695.
- Sezgin, A.C. ve Özkaya F.D. (2014) "Toplu Beslenme Sistemlerine Genel Bir Bakış" *Akademik Gıda*, 12(1), ss.124 128.
- Sezgin, A.C. ve Artık, N. (2015) "Toplu Tüketim Yerlerinde Gıda Güvenliği ve HACCP Uygulamaları" *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 3(2), ss.50 62.
- Symonds, C.R., MArtins, A.C. ve Hartwell, H.J. (2013) "Foodscapes and Wellbeing in the Workplace: A University Setting", *Nutrition & Food Science*, 43(4), ss.356 364.

- TAŞ, G. (2013) “Kosova’nın Bağımsızlık Süreci ve Temel Argümanı”, *Akademik Perspektif*, <http://akademikperspektif.com/2013/04/25/kosovanin-bagimsizlik-sureci-ve-temel-argumani/>, (14.11.2015).
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu (2014) <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18727>, (Erişim: 08.12.2015).
- Türen, U. ve Çamoglu, A. (2014) “Perceived Quality of Meal Service Provided By Organization and Job Performance of Employees”, *Applied Research in Quality of Life*, 10(1), ss.77 93.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J, Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Höhfeld, C., Moltzen, K. ve Tissington, P.A. (2004) “Should I Stay or Should I Go? Explainingturnover Intentions with Organisational Identification and Job Satisfaction”, *British Journal of Management*, 15(4), ss.351 360.
- Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O. ve Wieseke, J. (2006) “Identity and The Extra Mile: Relationship Between Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior”, *British Journal of Management*, 17(4), ss.283 301.
- Vijayakumar, V.S.R. ve Padma, R.N. (2014) “Impact of Perceived Organizational Culture and Learning on Organizational Identification”, *International Journal of Commerce and Management*, 24(1), ss.40 62.
- WB, The World Bank (2013) <http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/01/17485553/kosovo-country-environmental-analysis-kosovo-country-environmental-analysis-cea>, (08.12.2015).
- WB, The World Bank (2015) <http://lajmi.net/drejtori-i-bankes-boterore-kriza-politike-demton-zhvillimin-ekonomik-te-kosoves/>, (08.12.2015).
- Wegge, J., Van Dick, R., Fisher, G.K., Wecking, C. ve Moltzen, K. (2006) “Work Motivation, Organizational Identification, and Well-Being in Call Centre Work”, *Work & Stress*, 20(1), ss.60 83.
- Wiley, C. (1997) “What Motivates Employees According to over 40 Years of Motivation Surveys”, *International Journal of Manpower*, 18(3), ss.263 280.
- Yurdugil, A. (2010) *Kültür Endüstrisi Bağlamında Yemek Kültürü Eleştirisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.