

## Spor Merkezi Çalışanlarının Öğle Yemeği Kalitesinin İş Performansı ve İş Tatminine Etkisi

Güven DERE<sup>1\*</sup> 

<sup>1</sup>T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi, Spor Bilimler Fakültesi, İstanbul.

### Araştırma Makalesi

Gönderi Tarihi: 12/09/2024

Kabul Tarihi: 01/12/2024

Online Yayın Tarihi: 31/01/2025

### Öz

Çalışanlarının performanslarını artırma arayışında olan işletmeler en değerli sermayesi olan çalışanlarına etki eden bütün unsurlarla ilgilenmektedirler. Bu araştırmanın amacı, işletmelerin çalışanlarına sundukları yemek hizmeti kalitesinin, çalışanların iş tatmin ve performanslarına etkilerinin tespit edilerek değerlendirilmesidir. İstanbul'da faaliyet gösteren özel spor merkezleri çalışanları bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmanın örneklem büyüklüğü "n=384" belirlenmiş, 162 kadın ve 331 erkek gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmada nicel veri toplama yöntemlerinden olan anket tekniği kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu, İşyerinde Verilen Yemek Hizmetinin Kalitesi (İVYHK) Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Analizler SPSS (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi) kullanılarak yapılmıştır. Araştırma sonucunda; işletmeler tarafından sunulan yemek hizmetinin kalitesinin iş tatmini ( $\beta = 0,957$ ) ve iş performansı ( $\beta = 0,891$ ) üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, örgütler tarafından sağlanan yemek hizmeti kalitesinin çalışanların iş performansını ve iş tatminini anlamlı bir şekilde artırdığı tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer sektörlerle ilişkinde tespit edilen bu sonuçlara göre; çalışanlarının iş tatmin ve performanslarını artırmayı hedefleyen işletmeler çalışanların tercih ve yapılarına uygun lezzet ve çeşitlilik, sağlıklı alternatifleri içeren menüleri çalışanlarına uygun ortamlarda sunmalıdır. Bu bağlamda araştırma sonucu elde edilen bilgiler ile toplu yemek hizmeti sunan işletme ve kurumların ilgisinin çekilmesi hedeflenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş tatmini, İş performansı, Yemek hizmeti kalitesi, Spor merkezi

## The Impact of Lunch Quality on Job Performance and Job Satisfaction Among Sports Center Employees

### Abstract

Businesses striving to enhance employee performance focus on all factors influencing their most valuable asset: their workforce. This study aims to assess the impact of meal service quality businesses provide on employees' job satisfaction and performance. Employees of private sports centers in Istanbul were selected as the study group. The sample size was determined to be "n=384," with 162 female and 331 male volunteers participating. A quantitative data collection method, the survey technique, was employed in the research. The survey consisted of four parts: a Personal Information Form, the Workplace Meal Service Quality (WMSQ) Scale, the Minnesota Job Satisfaction Scale, and the Job Performance Scale. Data were analyzed using SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The results revealed a significant and positive effect of meal service quality on job satisfaction ( $\beta = 0.957$ ) and job performance ( $\beta = 0.891$ ). It was found that higher meal quality significantly enhances both employee job satisfaction and performance. The study suggests replicating this research in other sectors could yield more comprehensive results. Based on these findings, businesses seeking to improve employee satisfaction and performance should offer menus that include a variety of healthy alternatives and flavors tailored to employee preferences, served in a conducive environment. The study aims to draw the attention of catering companies and institutions offering group meal services with these findings.

**Keywords:** Job satisfaction, Job performance, Quality of meal services, Sports center

\* Sorumlu Yazar: Güven Dere, E-posta: [guven.dere@rumeli.edu.tr](mailto:guven.dere@rumeli.edu.tr)

## GİRİŞ

İnsanların birbirleriyle ilişkilerinde yaşanan anlaşmazlıkların çözümünde değişik yöntemler uygulanmış, güç kullanılması ise sıklıkla başvurulan bir yöntem olarak öne çıkmıştır. Kesin sonuca ulaştıran bu yöntem kurulan birlikteliklerin vurucu gücü olarak askeri birliklerin oluşumunun yolunu açmıştır. Napolyon'a atfedilen "Ordular midesi üzerinde yürür" (Meiselman, 2009) söyleminin haklılığı özellikle Fransızların ve Almanların Rusya seferlerinde görülmüştür. Bu meşhur söz, bir ordu için ikmal ve iaşenin kritik önemini özetlemektedir. Dönemin Fransız ordusunda asker başına dört günlük erzak hesaplanarak (McNab, 2009: 229) muharebenin ve harp sahasının beklenmedik gelişmelerine karşı tedbirler alınmıştır. Bu bağlamda çalışanlara yemek hizmetinin sunulması uygulamasının askerlerin beslenmesine yönelik ordu geleneğinden geldiği söylenebilir (Türen ve Çamoğlu, 2015). Bu ilgi, işletme çalışanlarının sağlıklarını koruma, bu yolla verimliliklerini artırma çabaları olarak şekillenmiştir.

İşletmelerin çalışan performansını artırmaya yönelik çabaları, çalışan sağlığı, çalışan verimliliği ve işletmenin genel durumu açısından kritik önemde olan beslenme konusuna ilgilerini de gerektirmiştir. Toplum sağlığı, meslek sağlığı ve güvenliği, sağlıklı iş yeri, sağlık teşviki, eğitim, sanitasyon gibi çalışan verimliliğini artırmak için kullanılacak stratejiler arasında beslenmeye de yer verilmekle birlikte, çalışanların beslenme eğitimleri üzerine odaklanılan yeteri kadar çalışma olmadığı, bu sebeple beslenme ve sağlık eğitiminin öncelikli politika olarak benimsenmediği birçok işyeri olduğu belirtilmektedir (Rachmah ve ark., 2022). Konuya ilişkin akademik çalışmaların 1930'larda başladığı görülmektedir. Bu çalışmalardan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1946 yılında bir kitap halinde yayınlanan "Endüstride Beslenme" isimli kitap konuya ilişkin yapılan kapsamlı bir çalışma olarak göze çarpmaktadır (Türen ve Çamoğlu 2015). Çalışmada, çalışan sağlığı ve onların verimliliği yönünden beslenmenin önemi vurgulanmış, işyerine ait sağlıklı beslenme politikalarının oluşturulması ve uygulanmalarına yönelik pratik bilgilere ve beslenmenin çalışan verimliliğine etkilerini konu alan araştırmalara yer verilmiştir. Aynı örgütün 2005 tarihli çalışmasında, işyerinde kötü beslenmenin dünya genelinde ülkelerin verimliliğinde %20'ye varan kayıplara neden olduğu belirtilerek kayıpların, moral, güvenlik, verimlilik ve çalışanların sağlığı gibi birçok işyeri sorununa da kaynak teşkil ettiği belirtilmiştir (Wanjek, 2005). Diyetle ilişkili bulaşıcı olmayan hastalıkların küresel yayılmasının, kamu sağlığı ve ulusal ekonomiler için bir tehdit oluşturduğu düşüncesinden hareketle, yoksulluğun ortadan kaldırılması ve açlığın yok edilmesi ideali Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan iki önemli hedef olarak belirlenmesine rağmen bunların sağlıklı bir iş gücü olmadan gerçekleştirilemeyeceği açıktır (Drewnowski, 2020).

Günümüz işletmeleri yoğun rekabet ortamında, çalışan sağlığına ve verimliliğine olumlu katkılarını dikkate alarak beslenme politikaları ve programları geliştirmişlerdir. Bu çalışmalarda, yemek sunumu ve lezzeti, yemek için ayrılmış yerlerin atmosferi ve temizliği gibi faktörler yiyeceklerin besleyicilik düzeyleri kadar önemli görülmüştür (Türen ve Çamoğlu, 2015). Yemek alanında yapılan fiziki iyileştirmelerin (şık görünüm, yeterli aydınlatma ve ferahlık sağlayan benzeri uygulamalar) yemek kalitesinin artırılması ile birlikte çalışan memnuniyetini de artırdığı belirtilmiştir (Nanu ve ark., 2020). Yiyeceklerin besleyicilikleri

yanında zihne gıda sağlamak gibi fonksiyonları da vardır (Türen ve ark., 2017). Lezzet, koku ve görünüm yiyeceklerin tercih edilmelerinde esas belirleyiciler olmasına karşılık güvenilir olmaları da belirleyici olabilmektedir (Cardello ve Schutz, 2003; Neumark-Sztainer ve ark., 1999). Çalışanların işyeri ortamını düzenlemek yoluyla verimliliklerini ve performanslarını artırmak mümkün olabilir (Dere, 2023).

Konuya bu bağlamda yaklaşan işletmeler tarafından işyeri beslenme programları ile çalışanların genel sağlık durumlarının ve memnuniyetlerinin artırılması yoluyla iş tatmin ve performanslarına olumlu etkiler hedeflenmektedir. Çalışanlar, sahip oldukları kültürü yansıtan, alışkanlık ve zevklerine uygun hazırlanan ve sunulan yemeklerden olumlu etkilenebilirler (Türen ve ark., 2017). Bu durum çalışanların memnuniyetini ve motivasyonunu artıran ve iş performansı ile ilgili bir konu olarak görülmektedir (Türen ve Çamoğlu, 2015). İşyerinde doğru tasarlanmış ve etkin uygulanmış bir beslenme programı ile; üretkenliğin artması, devamsızlıkların azalması, çalışan moral ve motivasyonunun desteklenmesi, sağlığa uzun vadede olumlu etki ile kronik rahatsızlıkların önlenmesi, dinç ve sağlıklı bir yaşama destek mümkün görülmektedir (Corporatewellness, 2023). Dengeli beslenmeyi konu alan araştırmacılar, besinlerin metabolizma üzerindeki etkileri ve maruz kalınan çalışma koşulları altındaki çalışan performansı ile ilgilenir ve sağlıklı yaşamın iş performansına etkisini anlamaya çalışırlar (Lehto ve Buck, 2008: 86–87; Lukaski, 2004). Spor Bilimleri araştırmacıları ise beslenme konulu araştırmalarında sporcu performansı ve onların gelişimleri ile ilgilenirler (Armstrong ve Epstein, 1999; Kreider ve ark., 2003). Beslenme programları içinde dikkate alınan yiyecek tercihlerinin etkisini konu alan araştırmalar genel olarak besin değeri, insan sağlığı ve bireysel performansa etkilerini dikkate alırlar (Heywood, 2002; Williams, 2007; Wong ve ark., 2001).

Yiyecek sunumu ve servisinde görev alan personelin ilgi ve bilgileri, sunulan menü çeşitliliği, tat ve besinin sıcaklığı genel memnuniyet açısından önemli etkenler olarak görülmektedir (Lau ve Gregoire 1998). Bunlarla birlikte, sunulan yemeğin ve hizmetin kalitesi, yemek ve ortam hijyeni, konfor ve yemek yerinin çalışan iş performansı ve iş tatmini üzerine etkilerinin araştırıldığı bir çalışmaya duyulan gereksinim (Türen ve Çamoğlu, 2015) nedeniyle işyerlerinde sağlanan öğle yemeği kalitesinin çalışanların iş tatmin ve iş performanslarına etkilerinin araştırılmasının alanyazınına katkı sağlayacağı, çalışan performansı ve tatminin artırılmasını önemseyen işletmeler, medya ve kuruluşlarca dikkate alınacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada araştırmanın sınırlılıkları çerçevesinde, spor merkezleri çalışanlarından toplanan verilere dayanarak, algılanan yemek kalitesinin bireysel iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

Bireylerin farklı lezzet tercihleri besinlerden aldıkları tatlarla şekillenmektedir. Tercihler, yaşamın erken dönemlerinden itibaren oluşur ve kendilerine geçen genetik özellikler ve kültürel etki içindeki beslenme alışkanlıklarından etkilenir (Mikkila ve ark., 2005), değişmesi oldukça zor olan bu durum beslenme alışkanlıklarını da etkiler (Türen ve Çamoğlu, 2015). Çevrim içi yemek siparişine yönelik müşteri sadakatinin ölçüldüğü bir çalışmada yemek kalitesinin önemi vurgulanarak, gıda kalitesinin müşterinin algılanan değerlerini ve memnuniyet seviyesini güçlendirdiği tespiti yapılmıştır (Suhartanto ve ark., 2019). Bireylerin lezzet tercihleri genelde lezzet, doku, görünüm ve koku odaklıdır (Cardello ve Schutz, 2003).

Besinler için bu özelliklerin yanında güvenlik de önemli görülmektedir (Cardello ve Schutz, 2003; Neumark-Sztainer ve ark., 1999). Güvenlik; hazırlama, pişirme, sıcak muhafaza, soğutma ve saklama gibi konuları içeren hijyenik yemek işlemlerini, temizlik, aydınlatma, iklimlendirme/havalandırma gibi konuları içeren bina yapı durumunu, tutulacak kayıtları ve yönetimsel önlemleri içerir (Food Standards Agency, 2016). Bunlarla birlikte, yemek sunumu esnasında yemek yerinin fiziksel olarak hazırlanması, atmosferi ve sunulan hizmet gibi yönetime ait konular da yemek kalitesinin önemli bileşenleri olarak kabul edilir (Chow ve ark., 2007; Johns ve Pine, 2002).

Gittikçe ağırlaşan günümüz rekabet ortamında, işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmek için önemli bir olgu olarak görülen performans; belirli bir maksada yönelik, planlı bir etkinliğin neticesinde ulaşılan sonuca nicel veya nitel anlamda etki eden bir kavram olarak görülmektedir (Palmer, 1993:71). Performans bu anlamda çalışanın işletme amaçları doğrultusunda kendisine verilmiş hedef ve standartları elde etme derecesidir (Dere, 2023). Bu değişken işletme başarısına değerli bir katkı yapması açısından işletmeler tarafından önemli kabul edilir (Benligiray, 2016:141). Örgüte dahil çalışanların belirlenen amaçlar doğrultusunda, sorumluluklarında olan işlere ilişkin tüm aktivitelerinin onların iş performanslarını oluşturduğunu belirtmek mümkündür. Bu bağlamda; çalışanların örgüte ilişkin olumlu, olumsuz düşünce ve fikirleri, örgüt hedefleri doğrultusunda sergiledikleri davranışları, onların performans seviyelerini belirleyen araçlar olarak ifade edilebilir

Şirketler, rekabet güçlerinin devamlılığını sağlamak maksadıyla, çalışanların iş performanslarını yüksek seviyede tutmak isterler. Konuya ilgi duyan birçok araştırmacı çalışanların iş performansını ölçmek amacıyla bu olguyu etkileyen değişkenleri ortaya koymaya çalışmıştır (Landy ve Farr 1983; Podsakoff ve MacKenzie 1989; Wherry ve Bartlett, 1982). İş performansı, iş talepleri ile çeşitli kaynaklardan beslenen motivasyon seviyesinin etkileşiminin bir sonucu olarak görülmektedir (Berlyne, 1949; 1967; Yerkes ve Dodson, 1908). Yine, çalışanların firmalarla olan değişim ilişkileri, aldıkları ödüller ve işte harcadıkları çaba arasındaki bir oran olarak değerlendirilmektedir (Adams, 1965; Carrell ve Dittrich, 1978; Janssen, 2001).

Dengeli beslenme, insan metabolizmasının dengesi ve sürdürülebilirliği açısından önemli görülmektedir. Çalışanlar, işte ne yaparlarsa yapsınlar, etkili ve verimli bir şekilde çalışabilmek için dengeli beslenmeye gereksinim duyarlar (Porter ve ark., 2008). Ayrıca, dengesiz beslenen çalışanların, daha sık hastalanabileceğini ve iş devir oranlarının artabileceği değerlendirildiğinde, dengeli bir diyetin iş performansı için önemli bir öncül olduğu düşünülebilir (Türen ve Çamoğlu, 2015). Bunun yanında çalıştığı işletmenin lezzetli yemek sunumu, çalışanın işletmesine karşı olumlu bir tutum geliştirmesi beklenebilir. Bu yolla, çalışanın motivasyonu ve kuruluşa yönelik tutumu üzerinde olumlu bir etki oluşturarak, çalışanın iş performansı artabilir. Çalışanların gıda tüketimi, sağlıkları ve yaşam kaliteleri üzerinde temel bir etkiye sahiptir ve bu, iş yerindeki refah ve verimlilik algısı üzerinde de yansımalar yaratır. Kısa vadede, sağlıklı gıdaların seçimi, besin açısından iyi tasarlanmış öğünler için stres azaltma, kaza önleme, dikkat seviyeleri, bellek, öğrenme ve verimlilikle iyileşmelere yol açacaktır (Torres ve ark., 2020). Bir başka açıdan, dengesiz beslenmenin çalışan üzerinde oluşturduğu stres, iş performansı üzerine olumsuz bir etki yapabilir (Porter ve

ark., 2008). Sunulan yemeğin ve hizmetin kalitesi, yemek ve ortam hijyeni, konfor ve yemek yerinin çalışan iş performansı üzerine etkilerinin araştırıldığı ilk çalışma özelliğindeki araştırmalarında Türen ve Çamoğlu tarafından 'İşyerinde Verilen Yemek Hizmetinin Kalitesi Ölçeği' isimli bir ölçek geliştirilmiş, ölçek uygulanarak bireysel iş performansının, yemeklerin algılanan kalitesinin üç yeni faktörüne, yani çekicilik, hijyen ve yönetsel konulara karşı olumlu bir duyarlılık gösterdiği tespit edilmiştir (Türen ve Çamoğlu, 2015). Takip eden bir başka çalışmada, organizasyonlar tarafından sağlanan yemek hizmetinin algılanan kalitesinin çalışanların iş performansını önemli ölçüde artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Türen ve ark., 2017). Bu bilgiler ışığında H<sub>1</sub> hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

H<sub>1</sub>: Organizasyon tarafından sağlanan öğle yemek hizmetinin kalitesi çalışanların iş performansını önemli ölçüde artırır.

Bireyin ihtiyaçlarını gidermek ve arzuladığı şekilde yaşamını devam ettirmek maksadıyla sahip olduğu iş; ekonomik, psikolojik ve sosyal manada imkanlar yaratır ve bu kapsamda bireylerin yaşamında önemli bir yere sahiptir (Dere, 2022: 44). Sahip olunan iş ile ihtiyaçların karşılanmasını sağlayacak maddi kazanımların yanında yapılan işten mutlu olmak yoluyla tatmin olunması, başarıma hazzının duyulması, başkaları tarafından takdir edilme gibi psikolojik kazanımlar da olmaktadır (Köroğlu, 2011). İş bireyin yaşamında önemli bir yer tutar. İşe ait tatmin seviyesinin de birey üzerinde oluşan önemli bir etki olduğu değerlendirilmektedir.

Tatmin ihtiyaçların elde edilmesi sonucu mutluluk hissidir (Halsey, 1988: 884). Tanımdan da anlaşılacağı üzere tatmin tamamen öznel ve bireyin algılaması ile ilişkilidir. İş tatmini bireyin bir işten beklediği özellikleri karşılaması, önem verdiği niteliklerde olması durumunda oluşan doyum olarak ifade edilmiştir (Fisher, 2001). Basit bir anlatımla bireyin işinden duyduğu mutluluktur (Vieira, 2005). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesini yüksek olarak algılaması, motivasyonlarının yükselmesine ve buna paralel olarak iş tatmininin artmasına neden olabilir (Lawler, 1975). Levine ve arkadaşları (1984), çalışma yaşamı kalitesinin, örgüt üyelerinin iş ortamındaki yaşam kalitesini artırmaya yönelik tüm beklentileri kapsadığını belirtmektedirler.

Yapılan araştırmalarda, iş tatmininin farklı örgütsel değişkenlerle ilişkileri tespit edilmiştir. Konuya ilişkin yapılan bir çalışmada iş tatminini etkileyen faktörler; İşin kendisi, alınan ücret, işte yükselme imkanları, yönetim tarzı, çalışma grubu ve çalışma koşulları olmak üzere altı temel başlıkta toplanmıştır (Arnold ve Feldman, 1986). Burada ifade edilen bu faktörlerin optimal düzeyde olması halinde bireyin iş tatmini artarken (Kahya, 2007), olumsuz çalışma şartları ise iş tatminini olumsuz olarak etkiler (Poggi, 2010). Konu bu bağlamda değerlendirildiğinde, çalışan memnuniyetini üst seviyede sağlayacak çalışma koşullarını hedefleyen bir yönetim anlayışının sunacağı kaliteli bir yemek hizmeti, işgörenlerin yalnızca fizyolojik açıdan değil, bununla beraber psikolojik ve sosyal açılardan da tatmin olmalarını sağlayabilecektir (Beyhan, 2008).

Çalışanların motivasyonlarının ve iş tatminlerinin artırılması için çalışma yaşam kalitesinin artırılması gereği ifade edilmektedir (Barutçugil, 2004). Bu bağlamda, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmanın yolunun, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını da dikkate alan tüm temel ihtiyaçlarına karşılayacak bir sistemin oluşturulmasının önemli olduğu

belirtilmektedir (Erdem ve Duman, 2016). Çalışanlara, zevk alabilecekleri temiz ve konforlu bir yemekhane ortamının sağlanması, sunumu güzel kaliteli menülerin servisi, mola durumunda faydalanılabilecek kafeterya hizmetinin bulunması gibi çalışanın kendini değerli hissedeceği uygulamalar çalışanların işe ait tatmin düzeylerini artırabilecektir (Keser, 2012). Konuya ilişkin yapılan bir araştırmada; ücretsiz olarak sunulan ikramlarının çalışanları olumlu etkilediği ve işletmeye karşı pozitif bir tutum oluşturduğu tespit edilmiştir (Wanjek, 2005). Bir başka araştırmada, yemek servisinin çalışan tatminini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Erdem ve Duman, 2016). Benzer bir çalışmada ise, çalışan yemeklerinin algılanan kalitesinin motivasyonu artırdığı ortaya konulmuştur (Erdem ve Kalkın, 2016). Ayrıca, Türen ve arkadaşları (2017) araştırmalarında, çalışan yemek kalitesinin çalışan memnuniyetini ve genel verimliliği artırdığını vurgulamışlardır; Türen ve Çamoğlu'nun (2015) çalışmasında ise yemeklerin çekiciliğinin bireysel performansı etkilediği belirtilmiştir. Çalışanlara sunulan yemeğin kalitesini artırmanın marjinal maliyet artışı, çalışanların işlerini daha iyi ve daha verimli yapmalarını sağlayacaksa, bu yatırımı yapmanın değerinin olduğu görülmektedir.

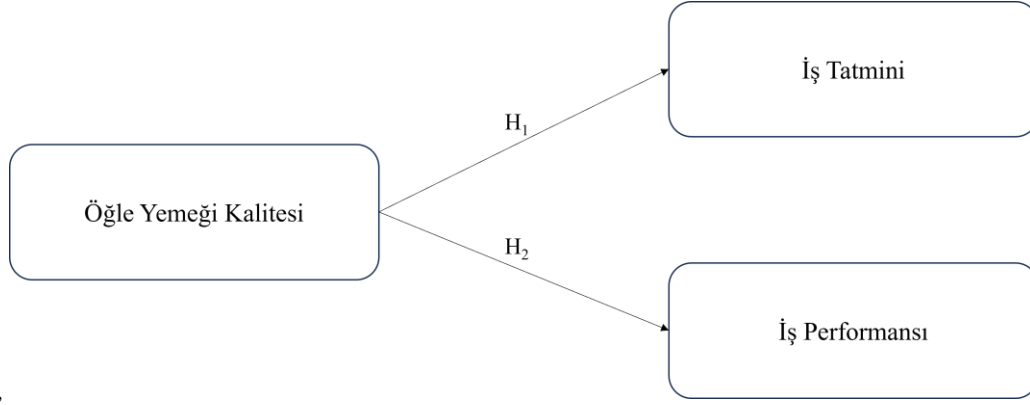
Alan yazını incelemesinden elde edilen bu sonuçlar, duyguların ve ruh halinin iş memnuniyetini nasıl etkilediğini açıklayan etkinlik teorisi (Weiss ve Cropanzano, 1996) ile de uyumludur (Nanu ve ark., 2020). Örgüt tarafından sağlanan yemek hizmetinin algılanan kalitesinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bir diğer çalışmada, yemek sunum biçimi ile ilgili olan yönetime ait etkenlerin çalışanların iş tatminini pozitif ve anlamlı etkilediği, yemeğin lezzeti ve hijyeninin iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir (Erdem ve Duman, 2016). Yukarıda belirtilen araştırmalar ve elde edilen teorik bilgiler ışığında oluşturulan H<sub>2</sub> hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur;

H<sub>2</sub>: Organizasyon tarafından sağlanan öğle yemek hizmetinin kalitesi çalışanların iş tatminini önemli ölçüde artırır.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Araştırmada, amacına uyumlu şekilde ilişkisel tarama modeli kullanımı tercih edilmiştir. İlişkisel tarama çalışmalarında; iki farklı nicel değişken arasındaki ilişki veya etki bir korelasyon katsayısı aracılığıyla ortaya çıkarılır (Fraenkel ve ark., 2011). Korelasyon türü ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda temel amaç, değişkenlerin bir arada değişip değişmediği ya da değişme varsa nasıl olduğu konusunu irdelenmektedir (Bekman, 2022). Literatür araştırmasından elde edilen bilgiler ışığında hazırlanan model şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma modeli

## Evren ve Örneklem

İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel spor merkezlerinde çalışanlar araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. İstanbul'da 2023 yılı için 1345 özel beden eğitimi ve spor tesisi vardır (İstanbul GSİM, 2023). Bununla beraber, bu ildeki özel spor merkezlerinde çalışanların kesin bir sayısına dair belirli bir veri bulunmamaktadır. Bu sebeple, araştırmacılar için esneklik sağlamak amacıyla örnekleme için hatalar için " $\alpha=0,05$ " düzeyi belirlenmiş ve farklı evren büyüklüklerine ait örneklem büyüklükleri hesaplanmıştır. Bu kapsamda, örneklem büyüklüğü " $n=384$ " olarak belirlenmiştir (Çokluk ve ark., 2012: 130). Araştırma örnekleminde tesadüfi örnekleme yöntemleri içindeki kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1' de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	162	32,9
	Erkek	331	67,1
Yaş	18-28 yaş	28	5,7
	29-39 yaş	260	52,7
	40-50 yaş	59	12,0
	51 yaş ve üstü	146	29,6
Gelir	0-17.002 TL	70	14,2
	17.003-34.000	131	26,6
	34.001-68.000	192	38,9
	68.000 TL ve üzeri	100	20,3
Medeni Hali	Bekar	125	25,4
	Evli	368	74,6
Eğitim	Ortaöğretim	123	24,9
	Önlisans	39	7,9
	Lisans	327	66,3
	Lisansüstü	4	0,8
İşletmede Çalışma Süresi	0-2 yıl	141	28,6
	3-4 yıl	87	17,6
	5-6 yıl	118	23,9
	7 yıl ve üzeri	147	29,8

Tablo 1'e göre, araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında, %32,9'unun kadın, %67,1'inin erkek olduğu görülmektedir. Yaş dağılımına göre, katılımcıların %5,7'si 18-28 yaş aralığında, %52,7'si 29-39 yaş aralığında, %12,0'si 40-50 yaş aralığında ve %29,6'sı 51 yaş ve üzerindedir. Gelir durumuna göre, katılımcıların %14,2'si 0-17.002 TL, %26,6'sı 17.003-34.000 TL, %38,9'u 34.001-68.000 TL ve %20,3'ü ise 68.001 TL ve üzeri gelire sahiptir. Medeni durumlarına göre, %25,4'ünün bekar, %74,6'sının evli olduğu görülmektedir. Eğitim düzeylerine göre, %24,9'unun ortaöğretim, %7,9'unun ön lisans, %66,3'ünün lisans ve %0,8'inin lisansüstü eğitime sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışma sürelerine bakıldığında, %28,6'sının 0-2 yıl, %17,6'sının 3-4 yıl, %23,9'unun 5-6 yıl ve %29,8'inin ise 7 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu tespit edilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Veri toplama formu Kişisel Bilgi Formu, İşyerinde Verilen Yemek Hizmetinin Kalitesi (İVYHK) Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır.

**Kişisel Bilgi formu:** Araştırmanın amacına uygun olarak yaş, gelir durumu, medeni durum, eğitim durumu ve işletmede çalışma süresi demografik bilgilerde oluşmuştur.

**İVYHK Ölçeği:** Türen ve Çamoğlu (2015) tarafından geliştirilen İVYHK ölçeği algılanan yemek kalitesini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert şeklinde (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum) tasarlanmış toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte çekicilik, hijyen ve yönetsel olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır. Cronbach Alpha katsayısı ise 0,905 olarak bulunan ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu bildirilmiştir (Türen ve Çamoğlu, 2015). Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı ,916 olarak, alt boyutları olan lezzet boyutu ,931, hijyen ,890, yönetsel etkenler ise ,821 olarak bulunmuştur.

**Minnesota İş Tatmini Ölçeği:** Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 20 sorudan oluşan ölçek, içsel ve dışsal tatmin faktörlerini değerlendirerek iş tatminini ölçer. Cronbach Alpha katsayısı ise ,77 olarak bulunan ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu bildirilmiştir (Baycan, 1985). Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı ,913 olarak hesaplanmıştır.

**İş Performansı Ölçeği:** Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiştir ve Türkçe'ye Çöl (2008) tarafından uyarlanmıştır. Uyarlama çalışması sırasında, 4 maddenin faktör yük değerlerinin 0.85 ile 0,78 arasında değiştiği rapor edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı ,866 olarak hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha katsayıları ölçeğin güvenilirlik düzeyini verir. Alfa ( $\alpha$ ) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır (Altunışık ve ark., 2010):  $.00 \leq \alpha < .40$  ise ölçek güvenilir değildir,  $.40 \leq \alpha < .60$  ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,  $.60 \leq \alpha < .80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir,  $.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Buna göre ölçeklerin alfa katsayıları yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

### Araştırma Yayın Etiği

T.C. İstanbul Rumeli Üniversitesi Etik Kurulu'nun 26.04.2024 tarih ve 2024/03 sayılı kararı ile araştırmanın etik açıdan uygun olduğu onaylanmıştır.



## Verilerin Toplanması

Araştırmada, nicel veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Dijital ve yüz yüze anket formu aracılığıyla 410 çalışandan, Temmuz, 2024 ayı içerisinde veriler toplanmıştır. Bu verilerden 17 tanesi uç veri olduğundan veri setinden çıkarılmıştır.

## Verilerin Analizi

Nicel veri analizi için, veri setinin istatistiksel geçerliliği ve güvenilirliği Kline (2016) tarafından önerilen yöntemler doğrultusunda test edilmiştir. SPSS (Statistical Package for Social Science) programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, katılımcıların demografik bilgilerinin belirlenmesi için frekans analizi yapılmış ve sonuçlar yüzde dağılımlarıyla birlikte raporlanmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelere verilen cevapların dağılımları incelenmiş ve parametrik testlerin uygulanma durumu normallik testi ile değerlendirilmiştir. Araştırmadaki değişkenlerin ilişkilerinin tespiti için Pearson korelasyon analizi ve basit regresyon analizi uygulanmıştır.

## BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yüklerine bakılmıştır. Faktör analizi, araştırmacıların veri setlerindeki karmaşıklığı anlamalarına ve değişkenler arasındaki yapıyı açıklamalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca aracılık modeli için kullanılan ölçeklerin veri setinde altında yatan temel ilişkileri ortaya çıkarma imkânı sunmaktadır. Değişkenlerin faktör analizleri Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Değişkenlerin faktör analizleri

Değişkenler	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Değişkenler	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	
Yemek Kalitesi Ölçeği	Lezzet	1	,890	33,234	Minnesota İş Tatmini Ölçeği	8	,587	49,509
		2	,863			9	,798	
		3	,782			10	,797	
		4	,716			11	,788	
		5	,789			12	,683	
		6	,567			13	,703	
		7	,700			14	,726	
	Hijyen	8	,790	26,250		15	,752	
		9	,829			16	,684	
		10	,846			17	,753	
	Yönetimsel Etkenler	11	,846	11,444		18	,722	
		12	,426			19	,729	
		13	,659			20	,618	
		14	,782					
				KMO Testi			,825	

**Tablo 2'nin devamı.** Değişkenlerin faktör analizleri

Değişkenler	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Değişkenler	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
KMO Testi			,825	Barlett Testi			,000
Toplam Varyans			70,928	İş Performansı Ölçeği	1	,899	71,915
Barlett Testi			,000		2	,794	
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	1	,604		3	,908		
	2	,528		4	,783		
	3	,846		KMO Testi			,912
	4	,899		Barlett Testi			,000
	5	,918					
	6	,863					
	7	,869					

Tablo 2 incelendiğinde, Yemek Kalitesi Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği için gerçekleştirilen faktör analizlerinin güvenilir sonuçlar verdiği görülmektedir.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi sonuçları, Yemek Kalitesi Ölçeği için 0,825, Minnesota İş Tatmini Ölçeği için 0,825 ve İş Performansı Ölçeği için 0,912 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler, faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2007:124). Ayrıca, Barlett Testi sonuçları tüm ölçeklerde 0,000 ( $p < 0,05$ ) olarak bulunmuş olup, değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin mevcut olduğunu ortaya koymaktadır.

Yemek Kalitesi Ölçeği için faktör yükleri 0,426 ile 0,890 arasında değişirken, açıklanan toplam varyans %70,928 olarak hesaplanmıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nde faktör yükleri 0,528 ile 0,918 arasında değişmekte ve toplam varyans %49,509 olarak belirlenmiştir. İş Performansı Ölçeği'nde ise faktör yükleri 0,783 ile 0,908 arasında değişmekte olup, açıklanan toplam varyans %71,915'tir.

Sonuç olarak, tüm ölçekler için elde edilen KMO ve Barlett Testi sonuçları, faktör analizlerinin güvenilir ve geçerli olduğunu desteklemektedir. Ayrıca, faktör yüklerinin genel olarak 0,45'in üzerinde olması, maddelerin faktörlerle güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu ve yapılan analizlerin yeterli bir doğrulukla gerçekleştirildiğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2007: 124). Değişkenlerin  $\bar{X}$ ,  $S$  ve normallik dağılımları Tablo 3' te belirtilmiştir.

**Tablo 3.** Değişkenlerin  $\bar{X}$ ,  $S$  ve normallik dağılımları

	$\bar{X}$	$S$	Çarpıklık	Basıklık
Yemek Kalitesi Ölçeği	3,542	0,727	-,203	-,590
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	3,714	0,629	-,412	,928
İş Performansı Ölçeği	4,404	0,555	-,683	-,257

Tablo 3'e göre yapılan araştırmada, çalışanların yemek kalitesi, iş tatmini ve iş performansı düzeylerine ilişkin ortalamalar incelenmiştir. İlk olarak, yemek kalitesi

ortalamasının 3,54 olarak hesaplanması, çalışanların genel olarak yemek hizmetinden memnun olduklarını, ancak bu memnuniyetin tam anlamıyla yüksek bir düzeye ulaşmadığını göstermektedir. Yemek kalitesi, orta-üst seviyede kabul edilebilecek bir düzeyde değerlendirilmiştir. İş tatmini ortalaması ise 3,71 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, çalışanların işlerinden genel olarak tatmin olduklarını, ancak iş tatmininin daha üst seviyelere taşınabileceğini işaret etmektedir. Çalışanların iş ortamı ve şartlarından memnuniyetleri görece yüksek bulunmakla birlikte, tatminin iyileştirilebileceği alanların varlığı göz ardı edilmemelidir. İş performansı ortalaması ise 4,40 olarak tespit edilmiştir. Bu, çalışanların görevlerini yüksek bir performansla yerine getirdiklerini ve iş hedeflerine büyük oranda ulaştıklarını göstermektedir. İş performansı açısından çalışanların oldukça verimli bir şekilde çalıştıkları ve işletmeye katkı sağladıkları söylenebilir. Değişkenlerin normallik dağılımları incelendiğinde  $\pm 1,5$  arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre, -1,5 ile +1,5 aralığında kalan çarpıklık ve basıklık değerleri, büyük ölçüde normal bir dağılıma işaret etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Değişkenler arası Pearson Korelasyon analiz değerleri Tablo 4' te sunulmuştur.

**Tablo 4.** Değişkenler arası Pearson Korelasyon analizi

	1.	2.	3.
1. Yemek Kalitesi Ölçeği	1.00		
2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	0,548**	1.00	
3. İş Performansı Ölçeği	0,470**	0,589**	1.00

\*\*p<0.001

Tablo 4 'te gösterildiği üzere, çalışmanın tüm değişkenleri arasında anlamlı düzeyde pozitif korelasyonlar bulunmaktadır. Yemek kalitesi ile iş tatmini ( $r=0,548$ ,  $p<0,001$ ) ve iş performansı ( $r=0,470$ ,  $p<0,001$ ) arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlemlenmektedir. İş tatmini ile iş performansı ( $r=0,589$ ,  $p<0,001$ ) arasında da orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Pearson korelasyon analizine göre, 0 ile 0,29 arası değerler zayıf düzeyde ilişkiyi, 0,30 ile 0,64 arası değerler orta düzeyde ilişkiyi, 0,65 ile 0,84 arası değerler kuvvetli seviyede ilişkiyi ve 0,85 ile 1 arası değerler ise çok kuvvetli ilişkiyi göstermektedir (Ural ve Kılıç, 2018). Bu bağlamda, değişkenler arasında orta ve kuvvetli düzeyde ilişkiler olduğu gözlemlenmektedir. Yemek kalitesine göre iş tatmin ve iş performansının etkisinin belirlenmesine yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5.** Yemek kalitesine göre iş tatmini ve iş performansını etkisinin belirlenmesi için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucu

	R	R <sup>2</sup>	F	p	$\beta$	t	p
İş Tatmini	,548	,348	26,014	,000	,957	4,235	,000
İş Performansı	,470	,296	19,179	,000	,891	3,896	,000

Bağımsız Değişken: Yemek Kalitesi

Yemek kalitesine göre iş tatmini etkisinin tespit edilmesi için basit doğrusal regresyon analizi yapıldı. Yemek kalitesinin iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır ( $F(1, 491) = 26,014$ ,  $p<.001$ ). Yemek kalitesi iş tatminindeki varyansın %35'ini açıklamaktadır.

Çalışanların yemek kaliteleri bir birim arttığında iş tatminleri ,957 birim artacaktır. Bu sonuca göre  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir.

Yemek kalitesine göre iş performansının etkisini tespit etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yemek kalitesinin iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır ( $F(1, 490) = 19,179, p < .001$ ). Yemek kalitesi iş performansında varyansın %30'unu açıklamaktadır. Çalışanların yemek kaliteleri bir birim arttığında iş tatminleri ,891 birim artacaktır. Bu sonuca göre  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışanların aidiyetlerini sağlamak ve iş devir oranlarını düşürmek maksadıyla yaygın olarak tercih edilen ucuz yemek uygulaması yerini, asgari koşul olarak değerlendirilen sağlıklı yemek hizmetine bırakmaktadır (Erdem ve Duman, 2016:143). Organizasyonların en değerli sermayesi olarak kabul edilen çalışanların kurumlarına karşı aidiyet duygularının güçlü olması, işi ile ilgili memnuniyet hisleri, organizasyon için belirlenen ve hedeflenen amaçlara erişmenin önemli bir koşulu olarak görülmelidir. Bu duyguların kazanılmasında etken olarak değerlendirilen, çalışanlara sağlanan yemek hizmetinin değerinin artmakta olduğu görülmektedir. Örgütler günümüz rekabet ortamında varlıklarını devam ettirmek, başarılı ve bunu sürdürülebilir kılmak için büyük çaba harcarlar. Örgütün başarısı büyük oranda personelin başarısı ile oluşur. Bu da iş performansı seviyesinin olabildiğince yüksek tutulması anlamına gelir. İş tatmin ve iş performansı değişkenlerinin birbirini etkilediği (Judge ve ark., 2001) dikkate alındığında iş tatmininin değerlendirilmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Gıda vücudun dengesi için önemli bir etkidir. Maslow (1943) oluşturduğu ihtiyaçlar sıralamasında gıdayı önemli bir ihtiyaç olarak belirtip ilk sıraya koymuştur. Bu bağlamda, insan ihtiyaçlarının önemli bir parçasının fizyolojik ihtiyaçlar olduğunu ve bunun içinde yiyeceklerin yer aldığı söylenebilir (Nanu ve ark., 2020). Zihinsel uyarılma aktivasyon teorisi tarafından gerekli görülmüş, iyi bir performans için bireyin belirli seviyede uyarılma gereği belirtilmiştir (Scott, 1966). Gerekli uyarılmanın servis edilen yiyecekler ile yapılabileceği uygulanabilir pratik bir yöntem olarak düşünülmelidir.

Organizasyonlar tarafından sağlanan yemek servisinin çalışanların iş tatmin ve iş performanslarına etkisi bu çalışmada test edilmiştir. Bulgularımıza göre organizasyonlar tarafından sağlanan yemek hizmeti kalitesi çalışanların olumlu etkilenmelerini sağlar ve iş performanslarını artırır. Bu bulgu Türen ve Çamoğlu (2015) ve Türen ve arkadaşları (2017) sonuçları ile uyumludur. Bu çalışma ile elde edilen sonuçlar, konuya ilişkin yapılan önceki çalışmaların (Ahmad ve ark., 2010; Nanu ve ark., 2020) sonuçlarıyla paralellik gösterir.

İş tatmini, çalışanın beklentileri, değerleri ve standartları karşılandığında ortaya çıkar ve bu da çalışanın bağlılığını ve performansını etkiler. Beklentilerin karşılanma oranı arttıkça çalışanların memnuniyeti de artar, elde ettikleri sonuçlar veya dahil oldukları süreçlerin adil olduğunu düşündüklerinde de memnuniyet hissederler (Sharma ve Sharma, 2021). Organizasyonlar tarafından sağlanan yemek servisinin çalışanların iş tatminine etkisinin olumlu olarak tespit edilmesi sonucu, bu araştırmanın literatüre sağladığı önemli bir katkı olarak değerlendirilmektedir. Bu bulgu; uygun çalışma koşullarının iş tatminini (Arnold ve Feldman,

1986; Kahya, 2007) iş performansını ve iş tatmininin çalışan performansını olumlu etkilediği (Riyadi, 2019:97) çalışmalar ile uyum göstermektedir. Yine bu çalışma, kaliteli yemek hizmetinin çalışanların psikolojik ve sosyal açılardan tatminlerini de sağlayacağı (Beyhan, 2008), çalışma yaşam kalitesinin çalışanların motivasyon ve iş tatminlerini artıracacağı (Barutçugil, 2004), kaliteli yemek servisinin çalışanların iş tatminini artırabileceği (Keser, 2012) şeklinde belirtilen görüşler ile paralellik taşımaktadır.

Çalışanların iş tatmin ve performans artışına önem veren ve bu konuda çözümler üreten büyük hacimli önemli şirketlerin çalışanlarına onların tercihlerine uygun kaliteli yemek hizmeti sundukları bilinmektedir. Rekabet üstünlüğü olarak da değerlendirilebilecek bu avantajlara Google, Yahoo, Microsoft ve Nestle gibi uluslararası şirketler örnek olarak verilebilir (Dergice, 2024). Google çalışanlarına sunduğu farklı kültür ve çeşitten yemek hizmeti ve çalıştırdığı nitelikli şefler ile bu konuya güzel bir örnektir (Steel, 2012). Yemek hizmetinin dış kaynaktan sağlanması veya kurum içi hizmet seçeneğinin uygulanması durumunda her iki seçenek için de çalışanların performanslarından sorumlu insan kaynakları departmanlarının işe alım sürecine dahil olmaları önerilmektedir (Türen ve Çamoğlu, 2015). Çalışanların yemek tercihlerine önem vermek ve bu konuda anketler düzenlemek, çeşitli lezzetler ve tercihler sunabilen aşçılar ve sunum personeli istihdam etmek seçenekleri yöneticiler tarafından dikkate alınmalıdır. Bu tür önlem ve müdahalelerin çalışanların algılarını etkilemek suretiyle iş tatmin ve performanslarının olumlu etkileeneceği düşünülmektedir. Bu bağlamda spor işletmelerinin çalışanlarının fiziksel aktivite seviyelerinin genelde yüksek olmasını dikkate alarak, yüksek proteinli ve dengeli karbonhidrat ve sağlıklı özel diyet ihtiyaçlarına uygun yağ içeren, kalori ve besin içeriği şeffaflığı sağlayan menüleri, uygun ortamlarda sunmasının, çalışan iş performansı ve iş tatminini olumlu etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Benzer şekilde diğer sektörlerce lezzet ve çeşitlilik, sağlıklı alternatifleri içeren menülerin çalışanlara uygun ortamlarda sunulması durumunda aynı olumlu etkilerin elde edileceği düşünülmektedir.

Organizasyonlar, çalışan performansını artırmak için çeşitli çözümler üzerinde çalışmakta, bu kapsamda uygulamalar gerçekleştirmektedir. Yapılan bu çalışmada iş tatmin ve iş performansına olumlu katkıları olduğu sonucuna ulaşılan çalışanlara sağlanan yemek hizmetinin etkileri araştırılmıştır. Bu bağlamda çalışma sonuçlarının özel ve kamuya ait kurumlarda bulunan yöneticilerce dikkate alınmasının yararlı olabileceği değerlendirilmektedir. Elde edilen sonuçların çalışan davranışlarının değerlendirilmesi ve hedefe odaklanması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Sağlanan yemek hizmetinin kalitesi ile örgütsel davranışların etkileşimini konu alan çalışmaların azlığı dikkate alındığında bu çalışmanın önemli bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Katılımcıların büyük bir kısmının sektör için oluşan cinsiyet dengesizliği nedeniyle erkeklerden oluşması bu çalışmanın önemli kısıtlarından birisidir. Demografik bilgilerin değişkenlerle olan ilişkilerinin de analize dahil edilmesi gelecek çalışmalar için önerilebilir. Değişik bölgelerin, farklı meslek gruplarının da araştırmalara dahil edilmesi gelecek çalışmalarda dikkate alınmalıdır.

**Çıkar Çatışması:** Çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı:** Araştırma Dizaynı, İstatistik analiz, Makalenin hazırlanması, Verilerin Toplanması GD tarafından gerçekleştirilmiştir.

### **Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgiler**

**Kurul Adı:** TC. İstanbul Rumeli Ü. Etik Kurulu

**Tarih:** 26.04.2024

**Sayı/Karar No:** 2024/03

## **KAYNAKLAR**

- Adams, J.S. (1965) Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Ahmad, R., Scott, N., & Solnet, D. (2010). The practice of strategic compensation in Malaysian five-star beach resort hotels. *SEAN Universities Consortium of Entrepreneurship Education*, 167–177.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2010). *Research methods in social sciences SPSS applied*. Sakarya Publishing.
- Armstrong, L. E., & Epstein, Y. (1999). Fluid-electrolyte balance during labor and exercise: Concepts and misconceptions. *International Journal of Sport Nutrition*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.1123/ijns.9.1.1>
- Arnold, J., & Feldman, D. (1986). *Organizational behavior*. Mc Graw-Hill.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Baycan, A. (1985). *Analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups* (Yüköklisans tezi). Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bekman, M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: İlişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258.
- Benligiray, S. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nisan Kitabevi.
- Berlyne, D. E. (1949). Interest' as a psychological concept. *British Journal of Psychology*, 39, 186–195.
- Berlyne, D. E. (1967). Arousal and reinforcement. In D. Levine (Ed.), *Nebraska symposium on motivation*. University of Nebraska Press.
- Beyhan, Y. (2008). *İş sağlığı-iş güvenliği ve beslenme*. Klasmat Matbaacılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (8. Baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Cardello, A. V., & Schutz, H. G. (2003). The importance of taste and other product factors to consumer interest in nutraceutical products: Civilian and military comparisons. *Journal of Food Science*, 68(4), 1519–1524. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2621.2003.tb09677.x>
- Carrell, M. R., & Dittrich, J. E. (1978). Equity theory: The recent literature, methodological considerations, and new directions. *The Academy of Management Review*, 3(2), 202–210.

- Chow, I. H. S., Lau, V. P., Lo, T. W. C., Sha, Z., & Yun, H. (2007). Service quality in restaurant operations in China: Decision- and experiential-oriented perspectives. *International Journal of Hospitality Management*, 26(3), 698–710. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2006.07.001>
- McNab, C. (2009). *Armies of the Napoleonic Wars: an illustrated history*. Osprey Publishing.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Corporatewellness. (2023). *The importance of nutrition in workplace health*. <https://www.corporatewellnessmagazine.com/article/the-importance-of-nutrition-in-workplace-health> Erişim tarihi: 23.07.2024.
- Çöl, G. (2008). Effects of perceived empowerment on employee performance. *Doğuş University Journal*, 9(1), 35-46.
- Davis, L.E., Levine, M.F., & Taylor, J.C. (1984). Defining quality of working life. *Human Relations*, 37(1), 81-104. <https://doi.org/10.1177/001872678403700105>
- Dere, G. (2023). The effect of organizational silence of individuals working in private sports centers on job satisfaction and job performance (Evidence from Istanbul province). *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(4), 2907-2921. <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1756>
- Dere, G., & Günay, M. (2022). *Fiziksel aktivitenin çalışanların iş performansı üzerine etkileri*. Efe Akademi Yayınları.
- Dergice, (2024). *Çalışanlarına sundukları harika sosyal imkanlarla dikkat çeken şirketler*. <https://dergice.com/calisanlarina-sunduklari-harika-sosyal-imkanlarla-dikkat-cekten-sirketler/#close> Erişim tarihi: 23.07.2024.
- Drewnowski, A. (2020). Impact of nutrition interventions and dietary nutrient density on productivity in the workplace. *Nutrition Reviews*, 78(3), 215-224. <https://doi.org/10.1093/nutrit/nuz088>
- Erdem, H., & Duman, M. Ç. (2016). Örgüt tarafından sağlanan yemek hizmetinin algılanan kalitesinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerindeki etkileri. *Business & Economics Research Journal*, 7(2), 135-148. <https://doi.org/10.20409/berj.2016217500>
- Erdem, H., & Kalkın, G. (2016). Çalışanlara verilen yemek hizmetiyle örgütsel özdeşleşme etkileşimi: Kosova ve Türkiye Örneklerinin karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(4), 771–788.
- Fisher, R.T. (2001). Role stress, the type a behaviour pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 143-170. <http://dx.doi.org/10.2308/bria.2001.13.1.143>
- Food Standards Agency. (2016). *Find out more about food hygiene ratings*. Retrieved from <http://www.food.gov.uk/multimedia/hygiene-rating-schemes/ratings-find-out-more-en>. Erişim tarihi: 09.01.2016.
- Fraenkel, J., Wallen, N., & Hyun, H. (2011). *How to design and evaluate research in education* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Halsey, W. (1988). *Macmillan contemporary dictionary* (1st ed.). ABC.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). Guilford Publications.
- Heywood, V. (2002). *Advanced fitness assessment and exercise prescription*. Human Kinetics Pub.
- International Labour Organization (ILO). (2005). *Poor workplace nutrition hits workers' health and productivity, says new ILO report*. <https://www.ilo.org/resorce/news/poor-workplace-nutriton-hits-workers-health-and-productivity-says-new-ilo> Erişim tarihi: 23.07.2024.
- İstanbulGSİM.(2023). <http://istanbul.gsb.gov.tr/Sayfalar/3482/347/%C3%96zel%20Beden%20E%C4%9Fitimi%20ve%20Sp or%20Tesisleri.aspx>. Erişim Tarihi: 30/09/2023.
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curveinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1039–1050.
- Johns, N., & Pine, R. (2002). Consumer behavior in the food service industry: A review. *International Journal of Hospitality Management*, 21(2), 119–134. [https://doi.org/10.1016/S0278-4319\(02\)00008-7](https://doi.org/10.1016/S0278-4319(02)00008-7)

- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37, 515-523. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ergon.2007.02.006>
- Keser, A. (2012). Örgütlerde motivasyon. İçinde M. Zincirkıran (Ed.), *Örgüt sosyolojisi*. Dora Yayıncılık.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. <https://doi.org/10.2307/256874>
- Köroğlu, Ö. (2011). İşgören doyumu ve turizm işletmelerinde yapılan araştırmalara ilişkin bir değerlendirme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 245- 266.
- Kreider, R. B., Almada, A. L., Antonio, J., Broeder, C., Earnest, C., Greenwood, L., et al. (2003). Exercise and sport nutrition: A balanced perspective for exercise physiologists. *Professionalization of Exercise Physiology*, 6(10), 13.
- Meiselman, H. L. (Ed.). (2009). *Meals in science and practice: Interdisciplinary research and business applications*. Elsevier.
- Landy, F. J., & Farr, J. L. (1983). *The measurement of work performance*. Academic Press.
- Lau, C., & Gregoire, M. B. (1998). Quality ratings of a hospital foodservice department by inpatients and postdischarge patients. *Journal of the American Dietetic Association*, 98(11), 1303-1307. [https://doi.org/10.1016/s0002-8223\(98\)00291-0](https://doi.org/10.1016/s0002-8223(98)00291-0)
- Lawler, E. E. (1975). Measuring the psychological quality of working life: The why and how of it. *The Quality of Working Life*, 1, 123-133.
- Lehto, M. R., & Buck, J. R. (2008). *Introduction to human factors and ergonomics for engineers*. Lawrence Erlbaum Associates, Taylor & Francis Group.
- Levine, M. F., Taylor, J. C., & Davis, L. E. (1984). Defining quality of working life. *Human Relations*, 37(1), 81-104. <https://doi.org/10.1177/001872678403700105>
- Lukaski, H. C. (2004). Vitamin and mineral status: Effects on physical performance. *Nutrition*, 20(e7/8), 632-644. <https://doi.org/10.1016/j.nut.2004.04.001>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mikkila, V., Rasanen, L., Raitakari, O. T., Pietinen, P., & Viikari, J. (2005). Consistent dietary patterns identified from childhood to adulthood: The cardiovascular risk in young finns study. *British Journal of Nutrition*, 93(6), 923-931. <https://doi.org/10.1079/bjn20051418>
- Nanu, L., Cobanoglu, C., & Yilmaz, I. H. (2020). Impact of employee meals on employee satisfaction and hotel financial performance: An experimental study. *Journal of Hospitality Financial Management*, 28(2), 91-102. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.7275/0tft-v911>
- Neumark-Sztainer, D., Story, M., Perry, C., & Casey, M. A. (1999). Factors influencing food choices of adolescents: Findings from focus-group discussions with adolescents. *Journal of the American Dietetic Association*, 99(8), 929-937. [https://doi.org/10.1016/s0002-8223\(99\)00222-9](https://doi.org/10.1016/s0002-8223(99)00222-9)
- Palmer, M. J. (1993). *Performans değerlendirmeleri*. Rota Yayıncılık.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1989). A Second generation measure of organizational citizenship behavior. Unpublished manuscript, Indiana University, Bloomington.
- Poggi, A. (2010). Job satisfaction, working conditions and aspirations. *Journal of Economic Psychology*, 31, 936-49. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2010.08.003>
- Porter, S. S., Claycomb, C., & Kraft, F. B. (2008). Salesperson wellness lifestyle: A measurement perspective. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(1), 53-66. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134280104>
- Rachmah, Q., Martiana, T., Mulyono, Paskarini, I., Dwiyantri, E., Widajati, N., ... & Alayyannur, P. A. (2022). The effectiveness of nutrition and health intervention in workplace setting: A systematic review. *Journal of Public Health Research*, 11(1), Article 2312. <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.2312>



- Riyadi, S. (2019). The influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93-99.
- Scott Jr, W. E. (1966). Activation theory and task design. *Organizational behavior and human performance*, 1(1), 3-30., 13-30.
- Sharma, R., & Sharma, M. (2021). A study on job satisfaction among employees of the food industry in India. *International Journal of Recent Scientific Research*, 12(11) 43652-43656. <http://dx.doi.org/10.24327/ijrsr.2021.1211.6325>
- Steel, T. (2012). Inside Google's kitchens, Gourmet Live 03.07.12. <http://www.gourmet.com/food/gourmetlive/2012/030712/inside-googles-kitchens>. Erişim tarihi: 19.09.2024
- Suhartanto, D., Helmi Ali, M., Tan, K. H., Sjahroeddin, F., & Kusdibyo, L. (2019). Loyalty toward online food delivery service: The role of e-service quality and food quality. *Journal of Foodservice Business Research*, 22(1), 81-97. <https://doi.org/10.1080/15378020.2018.1546076>
- Tabachnick, G. B., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson
- Torres, K. G. L., Bezerra, I. W., Pereira, G. S., Costa, R. M., Souza, A. M., & Oliveira, A. G. (2020). Long-term effect of the Brazilian Workers' Food Program on the nutritional status of manufacturing workers: A population-based prospective cohort study. *PLOS ONE*, 15(4), e0231216. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231216>
- Türen, U., & Çamoğlu, A. (2015). Perceived quality of meal service provided by organization and job performance of employees. *Applied Research in Quality of Life*, 10, 77-93. <https://doi.org/10.1007/s11482-014-9301-y>
- Türen, U., Erdem, H., & Çamoğlu, A. (2017). The effects of perceived quality of organizationally provided meal service on employees' job performance and mediating role of organizational identification. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(1), 49-71. <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1265452>
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi* (5. Basım). Detay Yayıncılık.
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economic Letters*, 89(1), 39-47.
- Wanjek, C. (2005). *Food at work: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases*. International Labour Organization.
- Weiss, H.M., Cropanzano, R. (1996). Affective event theory. *Research in organizational behavior*, 18, 1-74.
- Wherry, R. J., & Bartlett, C. J. (1982). The control of bias in ratings: a theory of ratings. *Personnel Psychology*, 35, 521-551. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1982.tb02208.x>
- Williams, M. H. (2007). *Nutrition for health, fitness, & sport* (8th ed.). McGraw-Hill Higher Education.
- Wong, P. W., Enriquez, A., & Barrera, R. (2001). Nutritional support in critically ill patients with cancer. *Critical Care Clinics*, 17(3), 743-767. [https://doi.org/10.1016/s0749-0704\(05\)70206-2](https://doi.org/10.1016/s0749-0704(05)70206-2)
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18, 459-482. <https://doi.org/10.1002/cne.920180503>

