

KONAKLAMA SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI:

VAN ÖRNEĞİ

Burcu TURAN TORUN¹

Aysel DOĞAÇ²

Özet

Van İlinde yer alan konaklama işletmelerinde görevli çalışanların örgütsel bağlılıkları ile demografik farklılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma 2017’de, Van Merkezinde bulunan 55 konaklama işletmesinde yürütülmüştür. Örneklemde çalışmaya katılan 257 gönüllü kişi yer almaktadır. Araştırmanın anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Demografik sorulardan oluşan birinci bölümde, örneklem grubundaki işletmelerin ve işletme yöneticilerinin temel özelliklerinin ortaya çıkarılması hedeflenirken, ikinci bölümde örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin 22 soru yer almıştır. Araştırmada 7 temel hipotez kurulmuştur. Bunlar; çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, işletmede çalışma süresi ve şu an ki işletmede çalışma süresine ilişkin hipotezlerdir. Anket sonucunda elde edilen veriler SPSS yazılımı ile analiz edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak örgütsel bağlılık anketi de çalışanlara yöneltilmiştir Allen and Meyer (1990) üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alınmış, Wasti (2002) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan 7 hipotezden, cinsiyet ve medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Fakat yaş ve eğitimde normatif bağlılık boyutunda, gelir ve turizm sektöründe çalışma yılında devam ve normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ayrıca şu an ki iş yerinde çalışma yılına göre de, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: *Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık*

Jel Kodları: M11,M19

Geliş **Submitted** 17.11.2020

Kabul **Accepted** 12.12.2020

¹Dr. Öğr. Üyesi Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Van- Türkiye, e-posta: burcuturan@yyu.edu.tr, orcid id:0000-0003-1963-9368

²Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Van-Türkiye, e-posta: ayseldogac1@gmail.com.tr, orcid id: 0000-0002-4624-1841

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF HOSPITALITY SECTOR EMPLOYEES:

VAN EXAMPLE

Abstract

The relation ship between organizational commitment and demographic differences of employees working in accommodation businesses in Van Province is aimed. The study was conducted in 55 accommodation establishments in Van Center in 2017. The sample includes 257 people who participated in the research. The survey form of there search consists of two parts. In the first place among the demographic questions, it was aimed to reveal the main characteristics of the enterprises and businessmanagers in the sample group, while the coloring 22 questions were replaced in the second organizational commitmentscale. 7 basic hypo these shave been established in there search. These; Employees' gender, maritalstatus, age, educationalstatus, income, working time in the business, and working time in a current business are hypotheses. The data obtained from the question naire were analyzed with SPSS software. Inthere search, the organizational commitment question naire was directed to the employees as the data collection tool. Allenand Meyer's (1990) three – dimensional organizational commitment model was taken as the basis, the organizational commitment scalerepeated by Wasti (2002) wasused. Of the 7 hypothesesused in the study, nome aningful was know naccording to genderandmarital status. However, it has been observed that it is seen in the dimension of normative in ageandeducation, in the dimension of continuation, andnormative in income and tourism study area. Itwasal sorevealed thatthe level of organizational commitment is higherthanthe current work place.

Keywords: Organizational Commitment, Emotional Commitment, Attendance Commitment, Normative Commitment

JEL Codes: M11,M19

Giriş

Son zamanlarda bütün dünyada meydana gelen hızlı değişimler, örgütleri ve örgütün en önemli parçaları olan iş görenleri de değişime mecbur etmektedir. Bu hızlı değişimlerde ki teknolojik yapılarının yanı sıra organizasyonel yapılarında da önemli değişikliklere yol açmıştır. İnsan kaynakları personel yönetimin yerini almıştır. İşletmeler yoğun rekabette amaçlarına ulaşabilmek ve sürdürülebilirliğini korumak için çalışanların kendilerini geliştirmeye ve öğrenmeye adadıkları,

iletişimin açık olduğu ve güvenli bir ortamı sağlayan bir organizasyon yapısı oluşturmak için gayret sarf etmektedirler (Çekmecioğlu ve Eren, 2007). Bu gayretli ortamda çalışanlar kendilerini örgüt içinde daha mutlu, huzurlu ve güvenli hissetmeleri onların örgütün amaçlarına odaklanmayı artıracaktır. Psikolojik olarak güçlenmiş çalışanların örgüte bağlılıkları da artacaktır.

Günümüzde, konaklama sektöründe emeğin yoğun olduğu çalışma alanı olan insan kaynakları örgüt başarısında önemi büyüktür. Bundan dolayı, iş görenlerin örgütsel bağlılık durumları örgüt başarısını etkilemektedir. Örgütsel bağlılıkta iş görenlerin demografik özelliklerinin de etkili olduğu söylenebilir. Bu amaçla gerçekleştirilen bu çalışmada, otel çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında etkili olan demografik faktörler ve bu boyutlar arasındaki algılama farklılıklarının belirlenmesine çalışılmaktadır (Tekin ve Birincioğlu, 2017).

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür gözden geçirilirken, anlamların farklı içeriklere sahip olduğu görülmektedir, ancak genel olarak; bir tutuma veya davranışsal temele dayanma eğilimindedir (Meyer ve Allen, 1997; Mowday ve diğerleri 1979; Wahn, 1998). Genel olarak çeşitli şekillerde örgütsel katılımı etkileyen faktörler; organizasyon yapısı ikinci ise bireysel faktörler, görev ve pozisyon, iş deneyimi ve çalışma ortamı olarak kategorize edilebilir (Taş, 2017).

Örgütsel bağlılık organizasyonun temel unsurlarından biri olarak görüldüğünde; Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevlerini, yetkilerini sorumluluklarını yerine getirme, organizasyonlarıyla verimli bir ilişki kurma ve sürdürme eğilimleri, ekstra çabaları ve örgütleriyle olumlu bir ilişki kurma ve sürdürme eğilimleri ile açıklanabilir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008).

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüt içerisinde verimli olmalarını ve bulunulan ortamda birlikte olmaktan zevk aldıkları bir yer olarak benimsemeleridir. Örgütsel bağlılık örgüt ve çalışan uyumuna bağlı olarak oluşur. Fakat örgütsel bağlılığı olmayan veya örgüte bağlılığı az olan iş görenler ya işletmede istemeyerek işine devam etmekte ya da başka bir iş alternatifini yaratmaya başlamaktadır. Bu olay tüm çalışanlar üzerinde bir etki oluşturmakta ve çalışanlarında işletmeden ayrılmasını daha da kolaylaştırmaktadır. Yani örgütsel bağlılık, örgütlerin başarısı ve devamlılığı bakımından önemli bir rol oynamaktadır.

Hizmet sektöründe en fazla çalışmanı birlikte tutan ve hizmet üreten örgütlerden biri otel işletmeleridir. Örgütün büyüüp gelişebilme ve kar edebilmesi için çalışanın tutum ve davranışlarını da anlaması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen davranışların belirlenmesi de örgütsel bağlılığın seviyesini artıracaktır. Şayet örgüt içi memnuniyeti sağlanırsa müşteri memnuniyeti açısından önemli olacaktır. Örgütsel bağlılık örgütlerin sürdürülebilirlik, başarı ve amaçları bakımından önemli bir rol oynamaktadır.

Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, kişiyi belirli bir fikre, bireye ya da gruba karşı önceden hazırlayan bir tutum olarak belirtilmektedir (Doğan & Demiral, 2009). Bağlılık günlük kullanımda ise, karşısındaki kişiye sevgili ve saygılı bir biçimde davranma ve içten bağlılık anlamına gelmektedir (Meşe, 2007).

Örgüt kavramı ise, bir işi yerine getirebilmek için çoğaltılabilen rasyonel bir araç olarak açıklanmaktadır. Buna göre de, bir sistemde işlevler, hedefler, şartlar ve güçler örgütün işleyişini belirlemektedir. Bu şekilde örgütler, kişilerin enerjisini aktif hale getirmek ve bunu, belirli hedeflere yönlendirmek için kurulmaktadır (Gürsel, 2006).

Örgütsel bağlılık ilk defa Whyte aracılığıyla 1956 senesinde incelenmiş, daha sonra da Porter, Mowday, Meyer, Steers, Allen ve Becker gibi birçok araştırmacı aracılığıyla da geliştirilmiştir. Fakat bu bağlılık içinde pek çok disiplini bulundurması ve her bir araştırmacının bu konuyu kendi uzmanlığı çerçevesinde değerlendirmesi sebebiyle kavramın birçok farklı tanımı yapılmıştır (Eroğlu ve ark. 2011).

Bu kapsamda örgütsel bağlılığın tarihsel gelişim sürecini, 1960 Becker Yan bahis kuramını ortaya koydu. 1966 Grusky Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkisini ele aldı. Grusky Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkisini ele aldı. 1970 Steers Bağlılığın, örgütsel etkinliğin önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koydu. 1972 Hrebiniak & Alutto Bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceledi. 1974 Buchanan Örgütsel bağlılığın tutumsal modelini geliştirdi. 1974 Porter vd. Örgütsel bağlılığın davranışsal modelini öne sürdü. 1977 Salancik&Staw Davranışsal bağlılık modelini geliştirdiler. 1979 Mowday vd. Örgütsel bağlılığı psikolojik yaklaşımla incelediler. 1980 Morris & Steers Bağlılığın belirlenmesinde eğitimin etkisini incelediler. 1981 Morris & Sherman Yaş ve kıdemin bağlılık üzerine etkisini incelediler. 1984 Meyer & Allen Becker'ın yan bahis teorisi ile ilgili ampirik çalışma yaptılar. 1990 Allen & Meyer Örgütsel bağlılığı üç boyutta ele aldılar (Yıldız, 1993).

Örgütsel bağlılık konusunda literatürde çeşitli açılardan bir alıntı görülmektedir. Örneğin, (Agarwala et ark. 2014)örgütsel bağlılık olgusunu, bir kişinin çalıştıkları organizasyon hakkında ne hissettiğini sadece "psikolojik bir bağlılık" olarak tanımlarlar.

Genel olarak örgütsel bağlılık, iş görenlerin devam edebilmeleri için pozitif bir istek duyma, örgütün hedeflerine gönüllü çaba harcamak ve güçlü bir inanç yaratmak şeklinde tanımlanmaktadır.

Bayram'ın 2005 yılında yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılığı; iş görenlerin örgütten ayrılmak istememeleri, örgütün bütün faaliyeti, menfaati ve başarısı ile kimliklime, iş görenin örgüte karşı

göstermiş olduğu sadakat davranışı ve iş gördüğü örgütün başarılı olabilmesi için göstermiş olduğu alaka biçiminde ifade etmiştir (Bayram, 2005).

Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar, kuruluşun değerlerine ve hedeflerine güçlü bir şekilde inanır ve beklenti ve emirlere isteyerek uyar. Bu üyeler aynı zamanda en düşük beklentilerin çok üzerinde çaba gösterirler ve hedeflere istenilen şekilde ulaşılması için organizasyonda kalmaya kararlıdırlar (Balay, 2002). Kahn ve Katz'a göre, "örgütsel hedeflere bağlılık", sadece devamsızlıkta ve rekabet gücü ve nicelik açısından belirli bir pozisyonun başarısıyla işgücü devrinde bir düşüşten rahatsız değildir; aynı zamanda, bireyi organizasyonel varoluş ve en yüksek sistem başarısı için gerekli olan çeşitli gönüllü eylemlere yönlendirir (Bayram, 2005).

Örgütsel bağlılık temelinde, kişi ile karşılıklı alışveriş gerçekleşir. Bir kişi kuruluştan belirli bir ödül ya da fayda elde ederse, kişi de kendisini kuruluşa adar. Yani kişi ile kuruluş arasındaki alışverişte, örgüte olan dayanışmaya bağlılık belirli bir ödül veya menfaati gözetir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015).

Örgütsel Bağlılığın Boyutları

1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, iş görenlerin duygusal anlamda örgüte bağlı olmalarını ve örgüt ile özdeş durumda olmalarını tanımlamaktadır (Doğan & Demiral, 2009). Duygusal anlamda örgüte bağlılık gösteren personeller, kendilerini örgütten bir parça olarak görmekte, çalışanlar için örgüt büyük bir anlam ve öneme sahiptir (Doğan & Demiral, 2009). Bundan dolayı yüksek düzeyde duygusal bağlılık gösteren personeller kendi isteklerinden ötürü örgütte kalmaya devam ederler (Allen & Meyer, 1990).

2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, çalışanların örgüte yaptıkları yatırımlara dayalı olarak kavramsallaştırılan bağlılıktır. Rasyonel bağlılık ya da algılanan maliyet olarak da isimlendirmek mümkündür. Araştırmacıların Becker'in yan bahis (side-bet) kuramından yola çıkarak geliştirdikleri devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrıldığı takdirde katlanmak zorunda olacağı maliyetlerin farkında olması anlamına gelmektedir. Tanımdan da anlaşıldığı üzere devamlılık bağlılığına sahip çalışanlar ihtiyaçlarından dolayı örgütte kalmaktadır (Arslantürk & Şahan, 2012).

3. Normatif Bağlılık

İlk olarak Vardi ve Weiner tarafından keşfedilen ve sonrasında Allen ve Meyer'in geliştirmiş olduğu normatif bağlılık, iş görenlerin çalışma şeklini ve diğer sosyal bazı kurallardan dolayı (Gautam, Van, & Wagner, 2001) buldukları örgüte karşı sorumluluklarının olduğunu düşünmeleri ve bu sebeple duygusal olarak (Meşe, 2007), örgüte bağlılık göstermelerinin doğru olduğuna inanmaları anlamına gelmektedir (Wasti, 2002).

Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Bütün örgütlerde olduğu gibi sağlık örgütlerinde de söz konusu stratejik amaçlarla birlikte örgütün bütün amaçlarını gerçekleştirmek ve devamlılıklarını sağlamak için çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri büyük önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan örgütler amaçlarına ulaşma da daha başarılı olabilmektedir. Bu bağlamda örgütün başarısı için gerekli olan örgütsel bağlılık düşük düzeyde örgütsel bağlılık, orta düzeyde örgütsel bağlılık ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılık olmak üzere üç ana başlıkta incelenmektedir (Dinçer, 1992).

1. Düşük Düzey Örgütsel Bağlılık

Örgütsel açıdan çalışanların bağlılıklarının düşük düzeyde olması çalışanların örgüte sadık olmamasına, iş kalitesini düşürmesine, meslektaşlarını olumsuz etkilemesine, işletmeye karşı sadakatin azalmasına sebep olmaktadır.

2. Orta Düzey Örgütsel Bağlılık

Orta düzeyde örgütsel bağlılıkta çalışanın tecrübe ve deneyiminin güçlü, fakat örgüt ile arasındaki uyum ve örgütsel bağlılığın tam olmadığı bir bağlılık seviyesidir.

3. Yüksek Düzey Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde çalışan örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık duyar. Örgütle özdeşleşme sonucunda yüksek bağlılık hem birey hem örgüt açısından önemli sonuçları yansıtmaktadır.

Örgütsel Bağlılık ve Demografik İlişkisi

Örgütsel bağlılık ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyle ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır.

Kars Şeker Fabrikası'nda 2015 yılında çalışan 144 kişiye Örgütsel bağlılık ölçeğini kullanılarak yapılmıştır. Çıkan sonuçlarda sadece bireyin aylık gelir değişkeninde anlamlı bir farklılık gösterdiği

tespit edilmiştir. 501-1000 TL aylık geliri olan çalışanların diğer gelir gruplarından örgütsel bağlılığı daha yüksek olduğu görülmüştür (Yeşilkaya, 2015).

2016 yılında İstanbul'daki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlarına 391 anket uygulanmıştır. Yapılan araştırmada, duygusal bağlılık ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık görülmüş, 51 yaş ve üstü olanların 30 yaş ve altı olanların duygusal bağlılık düzeyleri yüksek sonuç göstermiştir. Aylık kişisel gelir arasında anlamlı farklılıklar bulunmakta duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Çıkan bu sonuçlara göre, otel işletmesi çalışanlarının gelir seviyesi arttıkça duygusal bağlılıkta arttığı tahmin edilebilir (Boz & Özkan, 2017).

2005 yılında Başarı Teknik Servis AŞ'nin Ankara Genel Müdürlüğü ile İstanbul, Adana ve İzmir Bölge Müdürlükleri'nde toplam 105 anket iş görenler ve yöneticilere uygulanmıştır. Yüz yüze yapılan anket sorularında, çalışanların birebir görüşleri alınmıştır. Örgüt, kurumla ilgili aldığı kararlarda çalışanların fikirleri alınması ve katılımın sağlanması durumunda iş gören bu kararları daha kolay benimsemektedir. Çalışma bulgularında, çalışanların fikirleri yeterli düzeyde alınmadığı ve bununla ilgili fırsatların çalışanlara verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Eroğlu and Sarıkamış, 2008). Örgütün bir parçası olduklarını hissetmeleri çalışanların örgütle bütünleşmesini ve örgütsel bağlılığın artmasını sağlar.

Gana'da benzeri olan araştırma, örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Gana'daki bir ticari bankanın 10 şubesinden toplam 206 çalışan üzerinde anketler uygulanmıştır. Sonuçlar ise; Erkeklerin Gana'da hizmet sektöründeki kadınlara kıyasla kendi kuruluşlarına daha fazla bağlı olduklarını göstermiştir. Çalışma ayrıca yaşlı çalışanların genç çalışanlarla karşılaştırıldığında kuruluşa daha fazla bağlı olduklarını ortaya koydu. Bununla birlikte, ayrıca bekâr çalışanların evli ve boşanmış çalışanlarla karşılaştırıldığında işlerine daha fazla bağlı olduklarını göstermiştir. Çalışma ayrıca, örgütsel bağlılık ve demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair kanıt olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak, bazı örgütsel politikalar performanslarını arttırmak için çalışanların bağlılıklarının iyileştirilmesine yönelik olmalıdır (Affum-Osei, Acquah & Acheampong, 2015).

İstanbul'da bankacılık sektöründen seçilen örneklem grubunda 200 çalışana yöneltilen anketlerin sonuçları ise, Yaş ortalaması yarısından fazlası 26-35 yaş olan çalışanlar yaş arttıkça, maddi beklentilere dayanan bağlılığın arttığı söylenebilir. Ayrıca İş tecrübesi analizine göre, 10 yıl iş deneyimine sahip işçilerin örgütsel bağlılıkları 16 yaş ve üzeri deneyime sahip çalışanlardan daha azdır. Ve 5 yıl deneyime sahip işçilerin sürekli bağlılıkları, 16 yıl ve daha fazla deneyime sahip işçilerden daha azdır. Sonuç olarak, yaşları ile ilgili olarak 16 yıl ve daha fazla deneyime sahip çalışanların, maddi olarak istekli ve örgütlenme derecesine göre de daha fazla bağlı oldukları söylenebilir (Emhan & Gök, 2011).

Balıkesir OSB’nde faaliyet gösteren bir işletmede 120 çalışanı üzerinde çalışma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda iş görenlerin eğitim ve çalışma sürelerine göre duygusal bağlılık düzeyleri arasında farklılık bulunmuştur. Fakat devam ve normatif bağlılık düzeylerinde farklılık bulunmamıştır. Çalışanların pozisyonlarına göre, duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık varken, devam bağlılığı düzeyleri arasında bir fark çıkmamıştır (Örücü & Sezen K, 2014).

Tamer, İyigün, and Sağlam (2014) perakende işletmesi çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, 215 adet anket kullanılmıştır. Örgütün sosyalleşme düzeyinin örgüte bağlılığın tüm boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Çalışma alanı, Kuşadası’ndaki 3 tane beş yıldızlı konaklama işletmelerinde 259 çalışan dâhil edilmiştir. Çalışanların eğitim durumu, çalışma süreleri ve gelirlerine göre örgütsel bağlılığın tüm boyutundaki algılama düzeylerinde önemli farklılık olduğunu göstermektedir (Çolakoğlu, Ayyıldız & Cengiz, 2009).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, araştırmanın evreni Van ilinde yer alan konaklama işletmeleri oluşturmaktadır, örneklem ise Van merkezde yer alan konaklama işletmeleridir. Çalışmada Van İlinde yer alan konaklama işletmelerinde görevli çalışanların örgütsel bağlılıkları ile demografik farklılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu araştırmanın amacı araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerine ve çalışanlarının demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık arasındaki farklılıklarının ortaya konulmasıdır.

Bu amaç kapsamında örgütsel bağlılık boyutları belirlenecek ve çalışanların demografik özelliklerine göre bu boyutlara bakış açıları arasında farklılık oluşacaktır. Konaklama veya işletmeler arasında ki farkı çalışanlar yaratabilir. Bu sebeple, konaklama işletmelerinde müşteri memnuniyetinin sağlanması ve müşterinin aynı konaklamayı tekrar tercih etmesi önemlidir. Bu da konaklama işletmeleri çalışanları sayesinde sağlanır. Ancak, bir çalışanın tüm performansını sergileyebilmesi için örgütüne bağlı olması gerektiği unutulmamalıdır. Çalışanların kuruma bağlılığını pek çok faktör etkileyebilir, ancak demografik özellikler bunlar arasında en önemli gruptur. Bu demografik özelliklerin işletmeye bağlılığının etkilerini bilmek, işletme yöneticileri için örgütsel bağlılığı sürdürmede önemli bir rehber olacaktır. Araştırma, çalışanların demografik ve belki de örgütsel boyutları açısından bir farklılık olup olmadığını göstermesi açısından önemlidir.

Araştırma Yöntemi

Çalışma, 2017 yılında Van Merkezinde bulunan yaklaşık 55 konaklama işletmesine uygulanmıştır. Çalışma çerçevesinde tüm işletmelere 450 anket dağıtılmış ve bu anketler içerisinde kullanılabilir olarak toplam 257 anket çalışmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmada, gözlem ve örnekler tekrarlanabilir ve sayısal araştırmalara dayalı nicel yöntemlere göre gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemlerden tarama tekniği kullanılarak çalışma verileri toplanmıştır. Çalışmada anket formundan yararlanılmıştır. Kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların kişisel bilgilerinin yer aldığı ölçmek için 7, ikinci bölümde örgütsel bağlılığı ölçmek için 22 soru yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık anketi de çalışanlara yöneltilmiştir. Allen ve Meyer'ın (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alınmış, Wasti (2002: 550) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Toplam 22 ifadeden oluşan üç boyutlu örgütsel bağlılık anketinde ilk sekiz ifade duygusal bağlılık, 9-15. ifadeler devamlılık bağlılığı ve 16-22. İfadeler normatif bağlılık ile ilgidir. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütleri ile özdeşleştikleri, örgütün amaçlarını benimsedikleri ve severek bağlandıklarında gerçekleşmektedir. Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütlerine çıkar veya kazanç gözeterek bağlanmalarıyla ilgilidir; çalışanlar zorunda olduklarından örgütlerine bağlanmaktadır. Normatif bağlılıkta ise, çalışanlar sosyal normları referans alarak bağlanmaktadır; kendisine zamanında sahip çıkmış örgütüne bağlanmanın ahlâkî olduğunu düşünmektedirler.

Van merkezde faaliyet gösteren tüm konaklama işletmelerinde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutlarına bakış açıları arasında farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik 7 hipotez geliştirilmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri

H1: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H2: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H3: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaşa göre farklılık göstermektedir.

H4: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H5: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.

H6: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri hizmet sektöründe (konaklama) çalışma sürelerine, göre farklılık göstermektedir

H7: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri hizmet sektöründe (konaklama) şu anki işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Araştırmanın Güvenilirliği ve Geçerliliği

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin tespit edilmesi için Cronbach's Alpha Testi kullanılmıştır.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	N
Duygusal Bağlılık	0,873	8
Devam Bağlılığı	0,842	7
Normatif Bağlılık	0,910	7
Örgütsel Bağlılık	0,935	22

Yapılan analiz neticesinde örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,935 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç çerçevesinde örgütsel bağlılık ölçeği ile elde edilen verilerin güvenilir olduğu söylenebilmektedir (Tablo 1).

Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 21.0 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (Independent samples) t testi ile karşılaştırılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım gösteren parametrelerin gruplar arası karşılaştırmaları Tek yönlü varyans analizi (Oneway Anova) ile test edilmiş, farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, $P < 0,05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirmiştir.

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen konaklama sektörü çalışanlarının demografik özellikleri Tablo 2'de verilmiştir.

Buna göre çalışanların %34 (88 kişi)'ü kadın ve %66 (169 kişi)'sı erkek şeklinde dağılmışlardır. Erkeklerin bu sektörde kadınlara göre yaklaşık iki misli daha fazla oldukları görülmektedir. Çalışanların birbirlerine yakın oranlarda olmak üzere %56,4 (144 kişi)'ünün evli, %43,6 (113 kişi)'sının bekâr olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların %93,8'inin 22-44 yaş Aralığında [21-34 yaş, %48,6 (124 kişi); 35-44 yaş %45,2 (117 kişi)] olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde önemli bir kısmının lise mezunu, (%47,1 (120 kişi) oldukları, geriye kalan dağılımın sırasıyla %14,3 (37 kişi)'ünün lisans, %12 (31 kişi)'sinin ön

lisans, %10,8 (28 kişi)'in ortaokul, %4,6 (12 kişi)'sının lisansüstü, %4,2 (11 kişi)'sinin okur-yazar olduğu ve %0,8 (2 kişi)'in ise okur-yazar olmadığı görülmüştür.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Konaklama Sektörü Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	88	34,0
	Erkek	169	66,0
	Toplam	257	100,0
Medeni	Bekâr	113	43,6
	Evli	144	56,4
	Toplam	257	100,0
Yaş	22-34 Yaş	124	48,6
	35-44 Yaş	117	45,2
	45-60 Yaş	14	5,4
	60 Yaş Üstü	2	,8
	Toplam	257	100,0
Eğitim Durumu	Okur Yazar Değil	2	,8
	Okur Yazar	11	4,2
	İlkokul	16	6,2
	Ortaokul	28	10,8
	Lise	120	47,1
	Lisans	37	14,3
	Ön lisans	31	12,0
	Lisansüstü	12	4,6
	Toplam	257	100,0
Gelir Durumu	1000 TL Altı	36	14,7
	1001-2000 TL	86	33,2
	2001-3000 TL	103	39,8
	3001-4000 TL	19	7,3
	4000 TL Üstü	13	5,0
	Toplam	257	100,0
Hizmet Sektöründe (konaklama) Çalışma Sürelerine Göre	1 Yıl veya Daha Az	47	18,1
	2-5 Yıl Arası	97	37,5
	6-9 Yıl arası	57	22,0
	10-13 Yıl Arası	13	5,0
	14 Yıl ve Üzeri	45	17,4
	Toplam	257	100,0
Hizmet Sektöründe (konaklama) Şu anki İşyerinde Çalışma	1 Yıl veya Daha Az	100	38,6
	2-5 Yıl Arası	93	35,9
	6-9 Yıl arası	47	18,1
	10-13 Yıl Arası	12	4,6
	14 Yıl ve Üzeri	7	2,7
	Toplam	257	100,0

Katılımcıların %70'inin 1001-3000 TL gelire sahip olduğu [%39,8 (103 kişi) 2001-3000 TL; %33,2 (86 kişi) 1001-2000 TL], geri kalan %30'un ise sırasıyla %14,7 (36 kişi)'ünün 1000 TL altında,

%7,3 (19 kişi)'ünün 3001-4000 TL, %5 (13 kişi) 4000 TL'nin üstünde gelire sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların konaklama sektöründe çalışma sürelerine göre dağılımı ise sırasıyla %37,5 (97 kişi)'si 2-5 yıl, %22 (57 kişi) 6-9 yıl, %18,1 (47 kişi)'i 1 yıl veya daha az, %17,4 (45 kişi)'ü 14 yıl ve üzeri, %5 (13 kişi)'inin 10-13 yıl şeklinde olmuştur. Katılımcılar şu anki işletmede çalışma yıllarına göre %38,6 (100 Kişi) 1 yıl ve daha fazla, %35,9 (93 Kişi) 2-5 Yıl Arası, %18,1 (47 Kişi) 6-9 Yıl Arası, %4,6 (12 Kişi) 10-13 yıl arası ve %2,7 (7 Kişi) 14 Yıl ve Üzeri, şeklinde dağılmışlardır.

Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılık Analizi

Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortalama	St. Sapma	F	P
Duygusal Bağlılık	Kadın	88	4,0156	,75378	0,354	0,552
	Erkek	169	4,0721	,72204		
Devam Bağlılığı	Kadın	88	3,9886	,80411	0,079	0,779
	Erkek	169	3,9011	,75109		
Normatif Bağlılık	Kadın	88	4,0552	,75046	0,113	0,737
	Erkek	169	4,3846	,68707		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	88	4,0196	,70784	3,185	0,076
	Erkek	169	4,1174	,61813		

Katılımcılar cinsiyetlerine göre 169 Kişi Erkek, 88 Kişi Kadın şeklinde dağılmışlardır. İş görenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık seviyelerinin araştırıldığı bu hipotezde, katılımcıların örgütsel bağlılık ve boyutlarının cinsiyetler arasındaki farkı istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($P < 0,05$) (Tablo 3).

Tablo 4. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Medeni Hal	N	Ort.	St. Sapma	F	P
Bilişsel Bağlılık	Bekâr	113	4,0654	,76779	,517	,473
	Evli	144	4,0428	,70536		
Duygusal Bağlılık	Bekâr	113	3,9406	,80308	,106	,745
	Evli	144	3,9236	,74431		
Davranışsal Bağlılık	Bekâr	113	4,0645	,72743	,057	,812
	Evli	144	4,4345	,68269		
Örgütsel Bağlılık	Bekâr	113	4,0258	,69611	3,596	,059
	Evli	144	4,1296	,61097		

Katılımcıların örgütsel bağlılık ve boyutlarının medeni hale göre farkının anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($P < 0,05$) (Tablo 4).

Tablo 5. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılık Analizi

	Yaş	N	Ortalama	St. Sapma	F	P
Duygusal Bağlılık	22-34 Yaş	126	4,0675	,77131 a*	1,222	,296
	35-44 Yaş	117	4,0047	,71624 a		
	45-60 Yaş	14	4,3214	,39441 a		
	Toplam	257	4,0527	,73208		
Devam Bağlılığı	22-34 Yaş	126	3,9501	,80434 a	1,932	,147
	35-44 Yaş	117	3,8681	,75106 a		
	45-60 Yaş	14	4,2857	,47214 a		
	Toplam	257	3,9311	,76921		
Normatif Bağlılık	22-34 Yaş	126	4,1009	,76004 b	7,347	,001
	35-44 Yaş	117	4,4249	,67593 ab		
	45-60 Yaş	14	4,5306	,39394 a		
	Toplam	257	4,2718	,72506		
Örgütsel Bağlılık	22-34 Yaş	126	4,0408	,70556 a	1,722	,181
	35-44 Yaş	117	4,0954	,60789 a		
	45-60 Yaş	14	4,3766	,37118 a		
	Toplam	257	4,0839	,65052		

*Her bir grupta aynı harf ile gösterilen ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir (Tukey, $P < 0.05$).

Yapılan analiz neticesinde örgütsel bağlılık boyutlarındaki normatif bağlılık düzeylerinin yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($P < 0,05$) (Tablo 5). Kırk beş ve 60 yaş aralığındaki katılımcıların normatif bağlılık düzeylerinin 22-34 yaş aralığındaki katılımcılara göre yüksek olduğu tespit edilmiştir ($P < 0,05$).

Tablo 6. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Eğitim	N	Ortalama	St. Sapma	F	P
Duygusal Bağlılık	Okur Yazar Değil	47	4,0084	,87505	0,783	,602
	Okur Yazar	97	4,0773	,73164 a*		
	İlkokul	57	4,1031	,83523 a		
	Ortaokul	13	4,2143	,56252 a		
	Lise	43	3,9302	,39179 a		
	Lisans	257	4,0527	,73208 a		
	Ön lisans	47	3,8997	,91080 a		
	Lisansüstü	97	4,0736	,72525 a		
	Toplam	57	3,9248	,85591		
Devam Bağlılığı	Okur Yazar Değil	13	3,9560	,77456 a	,738	,640
	Okur Yazar	43	3,6445	,46382 a		
	İlkokul	257	3,9311	,76921 a		
	Ortaokul	47	4,0973	,73998 a		
	Lise	97	4,1767	,68131 a		
	Lisans	57	4,1153	,75131 a		
	Ön lisans	13	4,2637	,94012 a		
	Lisansüstü	43	4,8870	,25048 a		
	Toplam	257	4,2718	,72506		
Normatif Bağlılık	Okur Yazar Değil	47	4,1429	,40406 ab	3,418	,002
	Okur Yazar	97	3,9740	,81270 ab		
	İlkokul	57	4,2589	,77410 ab		
	Ortaokul	13	4,2143	,63234 ab		
	Lise	43	4,4754	,62620 a		
	Lisans	257	4,0734	,74659 b		
	Ön lisans	47	3,9078	,85995 b		
	Lisansüstü	97	4,3214	,83327 ab		
	Toplam	57	4,2774	,72506		
Örgütsel Bağlılık	Okur Yazar Değil	13	4,2143	,56252 a	,795	,592
	Okur Yazar	43	3,9302	,39179 a		
	İlkokul	257	4,0527	,73208 a		
	Ortaokul	47	3,8997	,91080 a		
	Lise	97	4,0736	,72525 a		
	Lisans	57	3,9248	,85591 a		
	Ön lisans	13	3,9560	,77456 a		
	Lisansüstü	43	3,6445	,46382 a		
	Toplam	257	3,9311	,76921 a		

*Her bir grupta aynı harf ile gösterilen ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir (Tukey, $P < 0,05$).

Yapılan analiz neticesinde normatif örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaştığı tespit edilirken, diğer gruplardaki farkın anlamsız olduğu bulunmuştur ($P < 0,05$) (Tablo 6).

Lise mezunu olan katılımcıların normatif bağlılık boyutu düzeylerinin lisans ve ön lisans mezunu olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($P < 0,05$).

Tablo 7. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Farklılık Analizi

	Gelir	N	Ortalama	St. Sapma	F	P
Duygusal Bağlılık	1000 TL Altı	38	3,8816	,79108 a*	1,258	,287
	1001-2000 TL	86	4,1032	,78665 a		
	2001-3000 TL	103	4,0732	,58994 a		
	3001-4000 TL	19	3,8957	1,08262 a		
	4001 TL Üstü	11	4,3295	,46527 a		
	Toplam	257	4,0527	,73208		
Devam Bağlılığı	1000 TL Altı	38	3,7105	,87968 b	3,120	,016
	1001-2000 TL	86	4,0615	,73810 ab		
	2001-3000 TL	103	3,9057	,65604 ab		
	3001-4000 TL	19	3,6541	1,12618 b		
	4001 TL Üstü	11	4,3896	,51544 a		
	Toplam	257	3,9311	,76921		
Normatif Bağlılık	1000 TL Altı	38	4,0564	,74085 b	3,565	,008
	1001-2000 TL	86	4,1811	,71190 ab		
	2001-3000 TL	103	4,4563	,64822 a		
	3001-4000 TL	19	4,0376	1,00885 ab		
	4001 TL Üstü	11	4,4945	,53330 ab		
	Toplam	257	4,2774	,72506 ab		
Örgütsel Bağlılık	1000 TL Altı	38	3,8828	,71204 a	2,276	,062
	1001-2000 TL	86	4,1147	,67047 a		
	2001-3000 TL	103	4,1419	,52206 a		
	3001-4000 TL	19	3,8663	,99940 a		
	4001 TL Üstü	11	4,3719	,42534 a		
	Toplam	257	4,0839	,65052		

*Her bir grupta aynı harf ile gösterilen ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir (Tukey, $P < 0.05$).

Yapılan analiz neticesinde devam ve normatif bağlılık düzeylerinde gelir durumları arasındaki farkın önemli olduğu tespit edilmiştir ($P < 0,05$) (Tablo 7). Buna göre devam bağlılığında 4001 TL üstünde gelire sahip olan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi 1000 TL altı ve 3001-4000 TL gelire sahip olan katılımcılardan anlamlı olarak büyük bulunmuştur ($P < 0.05$).

Normatif bağlılık düzeyinde ise 2001 – 3000 TL gelir aralığında olan katılımcıların bağlılık düzeylerinin 1000 TL ve altı geliri olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($P < 0.05$).

Tablo 8. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Turizmde Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	St. Sapma	F	P
Duygusal Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	47	4,0084	,87505 a*	,593	,668
	2-5 Yıl Arası	97	4,0773	,73164 a		
	6-9 Yıl arası	57	4,1031	,83523 a		
	10-13 Yıl Arası	13	4,2143	,56252 a		
	14 Yıl ve Üzeri	43	3,9302	,39179 a		
	Toplam	257	4,0527	,73208		
Devam Bağlılığı	1 Yıl ve Daha Fazla	47	3,8794	,91927 ab	3,666	0,006
	2-5 Yıl Arası	97	4,0722	,73358 a		
	6-9 Yıl arası	57	3,9152	,86552 ab		
	10-13 Yıl Arası	13	3,9103	,83781 ab		
	14 Yıl ve Üzeri	43	3,5259	,64935 b		
	Toplam	257	3,8996	,80855		
Normatif Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	47	4,0973	,73998 b	11,639	0,000
	2-5 Yıl Arası	97	4,1767	,68131 b		
	6-9 Yıl arası	57	4,1153	,75131 b		
	10-13 Yıl Arası	13	4,2637	,94012 b		
	14 Yıl ve Üzeri	43	4,8921	,24585 a		
	Toplam	257	4,2774	,72506		
Örgütsel Bağlılık	1 Yıl ve Daha Fazla	47	4,0030	,76009 a	,372	,828
	2-5 Yıl Arası	97	4,1078	,66330 a		
	6-9 Yıl arası	57	4,0502	,73748 a		
	10-13 Yıl Arası	13	4,1487	,71518 a		
	14 Yıl ve Üzeri	43	4,1438	,23345 a		
	Toplam	257	4,0839	,65052		

*Her bir grupta aynı harf ile gösterilen ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir (Tukey, $P < 0.05$).

Devam ve Normatif bağlılık düzeylerinde turizm sektöründe çalışma süreleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($P < 0,05$) (Tablo 8).

İki ve 5 yıl arasında turizm sektöründe çalışma süresine sahip olan katılımcıların devam bağlılığı boyutu düzeylerinin 14 yıl ve üzerinde çalışma süresine sahip olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunurken, normatif bağlılık düzeyinde 14 yıl ve üzerinde turizm sektöründe çalışma süresine sahip olan katılımcıların diğer çalışma süresine sahip katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($P < 0.05$).

Tablo 9. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Şu anki İşyerinde Çalışma Süresine Göre Farklılık Analizi

		N	Ortalama	St. Sapma	F	P
Duygusal Bağlılık	1 yıl ve daha az	100	3,8825	,60009 b*	3,120	,016
	2-5 yıl arası	93	4,1022	,74385 ab		
	6-9 yıl arası	47	4,1759	,95418 ab		
	10-13 yıl arası	11	4,4805	,37222 a		
	14 yıl ve üzeri	6	4,3750	,42573 ab		
	Toplam	257	4,0527	,73208		
Devam Bağlılığı	1 yıl ve daha az	100	3,6671	,63825b	5,632	,000
	2-5 yıl arası	93	4,0814	,77745 ab		
	6-9 yıl arası	47	4,0517	,92507 ab		
	10-13 yıl arası	11	4,3377	,49600 a		
	14 yıl ve üzeri	6	4,3095	,50642 a		
	Toplam	257	3,9311	,76921		
Normatif Bağlılık	1 yıl ve daha az	100	4,3357	,68688 a	2,018	,092
	2-5 yıl arası	93	4,1275	,77547 a		
	6-9 yıl arası	47	4,3100	,74310 a		
	10-13 yıl arası	11	4,6494	,31535 a		
	14 yıl ve üzeri	6	4,4524	,62868 a		
	Toplam	257	4,2718	,72506		
Örgütsel Bağlılık	1 yıl ve daha az	100	3,9582	,50512 b	2,657	,033
	2-5 yıl arası	93	4,1036	,71196 ab		
	6-9 yıl arası	47	4,1800	,80672 ab		
	10-13 yıl arası	11	4,4898	,33114 a		
	14 yıl ve üzeri	6	4,3788	,45242 ab		
	Toplam	257	4,0839	,65052		

*Her bir grupta aynı harf ile gösterilen ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak önemsizdir (Tukey, $P < 0.05$).

Çalışmada normatif bağlılık dışındaki örgütsel bağlılık düzeylerinin şuan çalıştıkları işyerinde çalışma sürelerine göre farklı olduğu tespit edilmiştir ($P < 0,05$) (Tablo 9). Duygusal bağlılık düzeyinde 10 - 13 yıl arası çalışma süresine sahip olan katılımcıların bağlılık düzeyleri 1 yıl ve daha az çalışma süresine sahip olan katılımcılardan daha yüksek olduğu bulunmuştur ($P < 0,05$). Devam bağlılığı düzeyinde 10 - 13 yıl ile 14 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan katılımcıların bağlılık düzeyleri 1 yıl ve daha az çalışma süresine sahip olan katılımcılardan istatistiksel olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($P < 0,05$). Örgütsel bağlılık düzeyinde ise 10-13 yıl arası çalışma süresine sahip olan katılımcıların bağlılık düzeylerinin 1 yıl ve daha az çalışma süresine sahip olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır ($P < 0,05$).

Sonuç

Araştırmada kullanılan 7 hipotezden, cinsiyet ve medeni duruma göre olan hipotezlerde anlamlı farklılık görülmemiştir. Fakat yaş ve eğitimde normatif bağlılık boyutunda ve gelir ve turizm

sektöründe çalışma yılında devam ve normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Ayrıca şu an ki iş yerinde çalışma yılına göre de örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırma neticesinde Van ili konaklama işletmelerinde görev yapan erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasında örgütsel bağlılık farkı görülmemiştir. Ancak çalışmamızdaki sonuçların aksine Affum-Osei et al. (2015) bekâr çalışanların evli ve boşanmış çalışanlarla karşılaştırıldığında işlerine daha fazla bağlı olduklarını göstermiştir Çalışma ayrıca, örgütsel bağlılık ve demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair kanıt olduğunu göstermiştir. Yaş aralığındaki katılımcılara göre normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışanların gelir durumlarının da örgütsel bağlılık düzeylerini farklılaştıran özellik olduğu görülmektedir. Araştırma neticesinde genel olarak yapılan analiz neticesinde devam ve normatif bağlılık düzeyinin gelir durumuna göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Yüksek gelire sahip olan çalışanların ise çalıştıkları örgüte daha yüksek düzeyde bağlı oldukları söylenebilmektedir. Ancak bunun aksine olarak. Yeşilkaya (2015), 501-1000 TL aylık geliri olan bireyin diğer gelir gruplardan örgütsel bağlılığı daha yüksek çıkmıştır. Farklı bir çalışma da ise, duygusal bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir farklılık görülmüş, 51 yaş ve üstü olanların 30 yaş ve altı olanların duygusal bağlılık düzeyleri yüksek sonuç göstermiştir. Aylık kişisel gelir arasında anlamlı farklılıklar bulunmakta, duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır (Boz & Özkan, 2017). Bu farklılığın nedeni olarak bu iki çalışmada hedef kitle olarak ele alınan çalışanların örneklem yerleri ve rollerinin farklı olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaştığı diğer bir özelliğin eğitim durumu olduğu görülmüştür. Bununla birlikte yine lise mezunu olan katılımcıların çalıştıkları kuruma normatif açıdan bağlılık düzeylerinin Ön lisans mezunu olan katılımcılara göre yüksek olduğu görülmüştür. Turizmde çalışma yılı fazla olan çalışanların çalışma yılı düşük olan çalışanların örgütlerine normatif açıdan bağlılık düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Emhan and Gök (2011)'in çalışmalarında da benzer şekilde sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu sonuç çerçevesinde Van ilinde yer alan konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik özellikleri arasında fark görülmüştür.

Örgütsel bağlılıkta cinsiyete göre 51 yaş üstü erkeklerin, medeni duruma göre evli olanlar, eğitim durumuna göre lise mezunlar, kıdeme göre 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar; yerleşim yerine göre öğretmenlerin ortalama sıralamasının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık puanlarının

gençlerde daha az olmasının, eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığın düşmesinin araştırılması gereken önemli bir sorun olduğu söylenebilir. Bu amaçla, özellikle 21- 30 yaş grubunda bulunan, 5 yıldan az kıdeme sahip ve yüksek lisans yapmış öğretmenlerle örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olmasının nedenleri konusunda derinlemesine araştırmalar yapılabilir (Tulunay ve Buluç, 2018).

Diğer birkaç bulgu gözden geçirilirse, öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalarda olduğu gibi, farklı sonuçlara ulaşıldığı gösterilir. Örneğin, örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler cinsiyet, yaş, nitelik, deneyim ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu (Affum ve ark. 2015), örgütsel bağlılığın unvan, yaş, çalışılan bölüm, kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ya da örgütsel bağlılıkla demografik değişkenler cinsiyet, yaş, nitelik, hizmet yılı ve eğitim düzeyi arasında anlamlı ilişki olmadığını belirten araştırmalar bulunmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005).

Pozitif duyguların meslek üzerinden işletmeye yöneltmesi, iş gören açısından gerek eğitim ile gerekse de edinilmiş profesyonel değerlerin önemini birey ve örgüt arasında bağ kurabilmesi için mecbur kılmaktadır. Devamlı Bağlılık normatif, ekonomik ve duygusal temelli bir meslek ile ilişki içerisindedir. Turizmde iş gören bireyleri buldukları kuruma bağlayan önemli etkenlerden biri duygusal ihtiyaçlarının tatmin ediliyor olmasıdır. Mesleki güvenlik sorunu tecrübe edildiği zaman kurumsal bir dış itiş ve bu bağlamda örgütsel bağlılıkta düşüş gözlenebilmektedir. Güven kazanımı tek taraflı bir edim olarak nitelendirilmemelidir. Organizasyonlar sahip oldukları değerler ile tanımlanmaktayken bu değerler mesleki etik ilkeler çerçevesi içerisinde çalışan kesimi işveren kuruma bağlayan profesyonel değerler olmaktadır. Örgütsel değerler kurumun ve çalışanların davranış ve yaklaşımları bakımından kritik bir rol oynamaktadır. Bu değerler işçi, işveren, iş üçlemesinin farklılıklarının belli bir standart altında toplanması ile var edilebilmektedir. Bu edimsel yaklaşımın kazanımı ya tecrübeyle uzun yıllar ya da eğitime yönelimle verimli yıllar ve kısa bir zaman dilimi gerektirebilmektedir. Turizm alanında kariyer sahibi olmak ve mesleğin hakkı verilerek icra edilmesi özellikle genç çalışanlara, ilgi ve yeteneklerine uygun pozisyon seçiminde karar kılmaları için tereddüt ederek bir başlangıç yapabilmeyi vaat edebilmektedir.

İlerleyen yıllar beraberindeki yükselme arzusunu hırs ve mesleki tecrübe artışı ile perçinleyebilmekte ve tatmini mümkün görülemezse mevcut kurum ile arasına soğuk rüzgârları çekebilmektedir. İşveren desteği, yol göstericiliği yanı sıra çalışanların uyumu ve iş paylaşımı iyi bir yönetimin oluşumunu ihtiyaç olarak belirlemektedir. Bütünlük ihtiva edilebildiği zaman kurumsal güç hâkimiyeti ve kontrolü kendiliğinden gelişebilmektedir. Yapılan çalışmalar sonuçlarına göre entegrasyonun kurum içinde tesis edilebilmesi yüksek bağlılık geliştirilebilmesindeki anahtar faktördür. Örgütsel bağlılık sağlanabildiği takdirde profesyonel

değerler dinamikliğini kaybetmeyerek gelecek için her an kendini güncelleyebilecek konumda tutulabilecektir. İşe devam, daha yüksek iş meşguliyeti, iyi iş performansı, daha az işçi çıkarımı veya işten ayrılış potansiyelinde daha az bir oran gibi olumlu sonuçlar yaratabilen olumlu bağ ile sağlam ve sürekli olabilmektedir. Profesyonel etik standartlar meslek ile bağdaşyorken saygı ile bir karşılaşma görmüyorsa çatışmaların meydana bulması kaçınılmazdır.

KAYNAKLAR

- Agarwala, Tanuja, Amaia Arizkuren-Eleta, Elsa Del Castillo, Marta Muniz-Ferrer and Leire Gartzia (2014) “Influence of Managerial Support on Work–Life Conflict and Organizational Commitment: An International Comparison for India, Peru and Spain”, *The International of Human Resource Management*, 25 (10): 1460-1483.
- Affum-Osei, E., Acquaaah, E., & Acheampong, P. (2015). Relationship between organisational commitment and demographic variables: Evidence from a commercial bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(12), 769.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Arslantürk, G., & Şahan, S. (2012). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa il Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135-159.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay dergisi*, 59, 125-139.
- Boz, M., & Özkan, Ç. (2017). Örgütsel Bağlılık İle Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 1044-1055.
- Çakar, N. D. & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., & Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*: Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

- Doğan, S., & Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasıda Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(32), 47-80.
- Emhan, A., & Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*(51), 157-174.
- Eroğlu, E., & Sarıkamış, Ç. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel İletişim arasındaki İlişkinin örgüte bağlılık ve İş tatminine etkisi: Başarı teknik servisi aş'ında bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi | Istanbul University Faculty of Communication Journal*(32).
- Gautam, T., Van, D., & Wagner, U. (2001). Organizational commitment in Nepalese settings. *Asian Journal of Social Psychology*, 4(3), 239-248.
- Gürsel, M. (2006). Örgütlerde Kurumsallaşma ve Liderlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. In H. Izgar (Ed.), (İkinci Baskı ed., pp. 23-28). Konya: Eğitim Akademi Yayınları,.
- Meşe, G. (2007). Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Örgütsel Bağlılığın Anlamı. *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi içinde*, Editör. Tarık Solmuş, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Örücü, E., & Sezen K, R. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Tamer, İ., İyigün, N. Ö., & Sağlam, M. (2014). ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR PERAKENDE İŞLETMESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE ARAŞTIRMA. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(8), 187-202.
- Tekin, E., ve Birincioğlu, N.(2017)Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kadro Türü ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi UIİİD-IJEAS, 2017 (19):171-196 ISSN 1307-9832
- Tulunay,Ö., ve Buluç B., (2018). İlköğretim öğretmenlerinde motivasyon ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi ISSN:1302-8944 Yıl: 2018 Sayı: 48 Sayfa: 01-30*
- Yeşilkaya, M. (2015). Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Demografik Özellikler Açısından Gösterdiği Farklılıkların İstatistiksel Yöntemlerle İncelenmesi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(9). doi:10.18025/kauibf.58040
- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550.