

İŞGÖRENLERİN ORGANİZASYONDA ÇALIŞMA SÜRESİ VE İŞ DEĞİŞTİRME SIKLIĞININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNE ETKİSİ

Derya KARA¹

ÖZET

Araştırmada, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin organizasyonda çalışma süresi ve iş değiştirme sıklığının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara ilinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 397 işgören oluşturmuştur. İşgörenlerin örgütsel bağlılığını ortaya koymak üzere “Örgütsel Bağlılık” ölçeği kullanılmıştır. İşgörenlerin örgütsel bağlılığı; tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak iki boyutta incelenmiştir. Araştırma sonucunda; otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin organizasyonda çalışma süreleri ile tutumsal ve davranışsal bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bununla birlikte, iş değiştirme sıklığı ile davranışsal bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Anahtar Kelimeler: Çalışma Süresi, İş Değişirme Sıklığı, İşgören, Örgütsel Bağlılık.

THE EFFECTS OF WORKING TIME IN THE ORGANIZATION AND JOB CHANGE FREQUENCY OF EMPLOYEES ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS

ABSTRACT

In this research, it is aimed to determine the effects of working time in the organization and the job change frequency on organizational commitment levels of employees working in hotel establishments. Application field of the research consists of 397 employees working in 5 star hotel establishments in Ankara. In order to point out employees' organizational commitment, “Organizational Commitment Scale” has been used as a mean of data collection. Employees' organizational

¹ Derya KARA, Dr., Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Araştırma Görevlisi.

commitment has been examined in two dimensions as attitudinal and behavioral commitment. As a result of this research; it is concluded that among employees working in hotel establishments, there is statistically significant difference between working time in the organization and their attitudinal and behavioral commitment levels ($p<0,05$). Besides, it is found that there is statistically significant difference between job change frequency of employees and their behavioral commitment level.

Keywords: *Working Time, Job Change Frequency, Employee, Organizational Commitment.*

1.GİRİŞ

İnsan kaynakları yönetimi içerisinde çok önemli bir yere sahip olan ve işgörenin kendisini örgüte ait hissetmesinde önemli bir unsur olan örgütsel bağlılık, değişen ekonomik ve çevresel koşullar içerisinde işletmelerin önemle üzerinde durması gereken konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılığın arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi, işten ayrılma nedeni olarak iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konulması, örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri, örgütsel bağlılığın kurumsal etkililiğinin yararlı bir göstergesi olması, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesi nedenleri ile örgütsel bağlılık kavramı 1950'li yıllardan beri giderek önem kazanmış ve pek çok araştırmacı tarafından örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen ölçek çalışmaları yapılmıştır (18). Örgütsel bağlılık ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından incelenmiş, örgüt bağlılığı 1974 yılında Porter'in geliştirdiği "Örgüte Bağlılık Ölçeği" ile ölçülmeye çalışılmıştır (19). Literatürde örgütsel bağlılığı değerlendirmek üzere farklı ölçekler kullanıldığı görülmektedir. Örneğin; literatürde en çok kullanılan ölçeklerden biri olan ve Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak ölçmektedir (1). Mowday vd. (1979) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği ise, bağlılığı 15 ifade ile ölçen tek boyutlu bir ölçek geliştirmişlerdir (16).

Örgütsel bağlılık genel olarak organizasyonda işgörenlerin iş davranışlarını anlamada önemli bir değişken olarak tanımlanmaktadır (5). Örgütsel bağlılık Mowday ve arkadaşları tarafından; "örgütsel amaçların ve değerlerin kabul edilmesi, örgütün değerleri için çaba harcanması ve örgütte kalmaya istekli olunması durumu" (16), Swailes tarafından ise;

“işgörendn kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşmak için çaba göstermesi ve örgüte üyeliğini devam ettirme arzusu” olarak tanımlanmıştır (20). Örgütün amaçlarına ve yapılan görevin gereklerine uygun davranılmasını içeren örgütsel bağlılık; işgörendn verimliliklerini olumlu yönde etkileyen önemli bir unsur olarak görölmektedir (21).

İşgörendn çalıştığı işletme ile bütünleşerek, işletmenin ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, kurumsal kazançlar için çaba göstermesinin ve işletmede çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü olarak tanımlanan örgütsel bağlılığın kişisel ve örgütsel değişkenler ile belirlendiği ifade edilebilmektedir. Bununla birlikte, iş güvenliğinin, işte sorumluluk, örgüt iklimi ve kararlara katılım derecesinin de örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğunu söylemek mümkündür (15). İşgörendn arasında yüksek oranda örgütsel bağlılığa ulaşmak örgütlerin önemli yönetsel amaçları arasında yer almaktadır. Ücret, prim gibi maddi çıkarlar, örgütsel kültür ve liderlik, özel yaşam ve iş yaşamı arasındaki denge, bireysel özellikler, genel yönetim politikaları, işyerindeki eğitim ve gelişme olanakları işgörendn örgüte bağlayacak önemli etkenlerdir (8). Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen unsurlar literatürde dört başlık altında incelenmektedir (17):

- **Bireysel Faktörler:** Demografik faktörler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir. Demografik faktörler ile yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi; iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise; başarı arzusu, katılımcı değerler ve çıkarıcı değerler olarak ifade edilmektedir.
- **İş ve Role İlişkin Faktörler:** İçin içeriği, iş kapsamı, rol atışması ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır. Bununla birlikte, katılımcı yönetim, parasal ödüllendirme sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri ve öğrenme fırsatı da bu faktörlere ilave edilebilmektedir.
- **İş Deneyimi ve alışma Ortamına İlişkin Faktörler:** Sosyalizasyon süreci, personel-yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi ve örgütün güvenilirlik düzeyi bu faktör grubunda incelenmektedir.

Bununla birlikte iş tatmini de örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerinden biri olarak görülmektedir.

- **Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler:** Örgütün büyüklüğü, formalleşme derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemleri ve kariyer imkânları örgütsel bağlılık üzerinde çok etkilidir. Ayrıca, işgörenlerin örgütsel etik algılamaları da örgütsel bağlılığa etki eden unsurlar arasında yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar, bağlılığın tutumsal ve davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. İşgörenler tutumsal veya davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedir (7). Tutumsal bağlılık düzeyi yüksek olan işgören, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul etmekte ve örgütün bir parçası olarak kalmak istemektedir (14). Tutumsal bağlılık türünde işgörenin değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir (3). Davranışsal bağlılık ise, örgüte karşı geliştirilen bir bağlılıktan ziyade işgörenin kendi davranışlarına karşı geliştirdiği bir bağlılık olarak tanımlanmaktadır. İşgören belli bir davranış geliştirdikten sonra bu davranışları haklı çıkarmaya yönelik tutumlar geliştirmekte ve davranışın tekrarlanmasını sağlamaktadır (14). Örgütsel bağlılıkla ilgili yaklaşımlar karşılaştırıldığında genel olarak tutumsal bağlılık; örgütsel davranışçılar tarafından, davranışsal bağlılık ise; sosyal psikologlar tarafından ele alınmıştır. Dikkat çeken bir başka farklılık ise, tutumsal bağlılığın davranışsal bağlılığı da içine alan geniş bir kavram olmasıdır. Ayrıca tutumsal bağlılık davranışsal bağlılığa göre daha fazla duygusal bir boyut içermektedir (10).

Örgütsel bağlılığın işgören davranışları (iş arama aktiviteleri, iş değiştirme oranı, işe devamsızlık, performans etkinliği), işgörenlerin işi ile ilgili özellikleri (otorite-sorumluluk), iş çeşitliliği ve görev yapısı, işgören özellikleri (yaş, cinsiyet, başarı ihtiyacı, görev süresi) gibi farklı değişkenler ile ilişkisi farklı araştırmacılar tarafından incelenmiştir (2). İlgili literatür incelendiğinde Sheldon (1971) organizasyonda çalışma süresinin organizasyona bağlılık ile ilişkili olduğunu; Grusky (1966) örgütsel bağlılığın işletmede çalışılan süre ile arttığını belirtmişlerdir (11). Buna ek olarak, Steers (1977), Allen ve Meyer (1996) ve Cohen (1993) tutumsal bağlılık ile işgörenin tecrübesi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ifade etmişler ve işgörenin örgütteki çalışma süresi

artıkça yapılan yatırımların ve elde edilen kazançların arttığını bunun sonucunda da bağlılığın yükseldiğini belirtmişlerdir (14).

Özellikle personel devri ve iş tatmini üzerinde belirleyici bir role sahip olan örgütsel bağlılık, işgörenlerin belirli bir göreve bağlı olmasını değil, bulunduğu işletmeye bağlı olmasını ifade etmektedir (21). İşgörenlerin işletmeye bağlılığı işverenin ve yöneticinin desteğinden, iş tatmininden etkilenmekte ve işten ayrılma oranının azalması ile ilişkisini göstermektedir (13). Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılığın işten ayrılma ile ilişkili olduğu ve işine bağlılığı yüksek olan işgörenlerin işten ayrılma olasılıklarının az olduğu bulunmuştur (1). İşgörenler işten ayrılmayı düşündükleri zaman, diğer fırsatları göz önünde bulundurmakta, kendileri için daha aktif işler aramakta ve daha iyi iş imkânları buldukları takdirde, işlerinden ayrılmaktadırlar. Bununla birlikte, bulunan fırsatlar daha uygun ve çekici olmamasına rağmen, işletmeden duygusal veya zihinsel olarak uzaklaşabilmekte, bu durum iş devamsızlığına ve işyerinde isteksizliğe yol açabilmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık ve iş değiştirme oranı, işgörenlerin verimli çalışabilmeleri için önemlidir (4).

Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın düşük örgütsel bağlılık, ılımlı örgütsel bağlılık ve yüksek örgütsel bağlılık olarak üç temel sonucu olduğunu ortaya koymaktadır. Düşük örgütsel bağlılığa sahip işgörenlerin; düşüncelerinde, uygulamalarında ve gelişmeye yönelik taşıdığı inançlarında artış ortaya çıkabilmektedir. İlimli örgütsel bağlılığa sahip işgörenler çalıştığı işletmede ya da başka işletmelerde tecrübe kazanmış ancak çalıştığı işletmeyle özdeşleşme sağlayamamış veya örgütsel bağlılığı oluşmamıştır. İşgören örgütün değerlerini benimsemek yerine örgütün bazı değerlerini kabul etmektedir. Yüksek düzeyde bağlılık gösteren işgören aynı zamanda yüksek derecede işlerine bağlıdır. İşgörenler, örgütte verilen işlerden dolayı örgüte karşı duyarlıdır ve kariyerleri ile ilgili herhangi bir endişe taşımamaktadırlar (23). Bu işgörenler, örgütte daha fazla kalmak ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmak istemektedirler (6). İşgörenlerin çalıştıkları işletmeye bağlılıkları arttığı oranda işgören istikrar kazanmakta, moral ve motivasyonu yükselmekte, örgüte sadakat artmakta ve makro düzeyde daha yüksek milli produktivite yaratılarak çarpan etkisiyle toplumun tümüne menfaat sağlamaktadır (12). Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanıldığından, işletmede ürün veya hizmet kalitesine de olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (9).

Örgütsel bağlılık çeşitli faktörlerden etkilenen, bağlılığın sağlanması zor ve uzun süren bir çabayı gerektiren ve algılanması bireye ve zamana göre değişebilen subjektif bir yapıya sahip olduğundan; yöneticilerin örgütsel bağlılığı sağlayacak ve koruyacak uygulama ve programlar geliştirirken, konunun zamana ve bireye göre değişebileceğini ve uzun zaman alabileceğini unutmamaları gerekmektedir (10). Özellikle üretici ile tüketicilerin karşı karşıya olduğu emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, araştırmada, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin organizasyonda çalışma süresi ve iş değiştirme sıklığının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi araştırılmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Örneklem

Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın "Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırması (1989)" verileri incelendiğinde; beş yıldızlı otel işletmelerinde yatak başına düşen personel sayısının 0,59 olduğu görülmektedir (24). Turizm Bakanlığı'ndan elde edilen 2006 yılı verilerine göre Ankara'da faaliyet gösteren turizm işletme belgeli beş yıldızlı otellerin toplam yatak sayısı 17.596'dır (25). Bu verilere göre yatak başına düşen personel sayısı ile yatak sayısının çarpımı sonucu "10.381" olarak hesaplanmaktadır. Buradan hareketle evrenin sınırı "10.381" olarak alınmış ve Yamane (2001)'e dayanarak yapılan hesaplamada araştırmanın örneklemini 370 olarak bulunmuş ve 397 işgörenden analize uygun anket elde edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymak üzere Mowday vd., (1979) tarafından geliştirilen ve ilgili literatürden yararlanılarak oluşturulan "Örgütsel Bağlılık Anketi" kullanılmıştır. (14) anket tekniğinden yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılığın boyutlarını belirlemek üzere, ölçekte yer alan 20 ifade kullanılarak yapılan faktör analizi sonucunda elde edilen iki faktörün 12'si tutumsal bağlılığı (1-12 arası) ve 6'sı davranışsal bağlılığı (14,15,16,17,18 ve 20) ifade etmektedir. Ayrıca, orijinal ölçekte yer alan iki ifade (13 ve 19) faktör analizi sonucunda ölçekten çıkarılmıştır. Söz konusu ifadeler 5'li likert ölçeği ile ölçeklendirilmiş ve hiçbir zaman=1, ara sıra=2, bazen=3, sık sık=4 ve her zaman=5 olarak puanlanmıştır. Uygulanan anketler sonucunda elde edilen veriler güncel istatistiksel programlar (SPSS 15.0) ile analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan stresle başa çıkma ölçeğinin genel güvenilirlik düzeyini; Cronbach Alpha

tutumsal bağıllık boyutu için 0,925 ve davranışsal bağıllık boyutu için 0,78 olarak tespit etmiştir.

3. BULGULAR VE YORUM

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin demografik özelliklerine ilişkin dağılım Çizelge.1’de sunulmuştur. Bununla birlikte, işgörenlerin örgütsel bağıllık düzeylerini ortaya koymak üzere, yapılan faktör analizi sonucunda belirlenen boyutlar (tutumsal ve davranışsal bağıllık) ile işgörenlerin organizasyonda çalışma süresi ve iş değiştirme sıklığı arasında istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı güncel istatistiksel programlar ile (varyans analizi testi) analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar Çizelge 2 ve Çizelge 3’de halinde sunulmuştur.

Çizelge 1. İşgörenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

Cinsiyet	n	%	Gelir Durumu (TL)	n	%
Erkek	234	58,9	1500 ve altı	268	67,5
Kadın	163	41,1	1501–2500	99	24,9
Toplam	397	100	2501 ve üzeri	30	7,6
			Toplam	397	100
Medeni Durum	n	%			
Evli	164	41,3			
Bekar	233	58,7			
Toplam	397	100			
Yaş	n	%	Organizasyonda Çalışma Süresi (Yıl)	n	%
20 ve altı	39	9,8	2 ve daha az	125	31,5
21–30	210	52,9	3–5	121	30,5
31–40	103	25,9	6–8	69	17,4
41 ve üzeri	45	11,3	9 ve üzeri	82	20,7
Toplam	397	100	Toplam	397	100
Eğitim Durumu	n	%	İş Değiştirme Sıklığı (Sayısı)	n	%
İlköğretim	28	7,0	2 ve daha az	230	57,9

Lise	159	40,0	3-5	115	29,0
Ön Lisans	90	22,7	6 ve üzeri	52	13,1
Lisans	91	23,0	Toplam	397	100
Lisansüstü	29	7,3			
Toplam	397	100			

Araştırmaya katılan işgörenlere yönelik dağılım incelendiğinde (Çizelge 1); %58,9'unun erkek, %41,1'inin kadın işgörenler olduğu ve büyük çoğunluğunun bekar (%58,7) olduğu görülmektedir. Yaşları itibariyle incelendiğinde büyük bir çoğunluğunun 21-30 (%52,95) arası yaş grubunda yer aldığı, %40,0'ının lise eğitim grubunda yer aldığı, büyük çoğunluğunun 1500 TL ve daha az (%67,5) gelir grubunda olduğu ve organizasyonda çalışma sürelerinin 2 yıl veya daha az (%31,5) olduğu görülmektedir. Son olarak, işgörenlerin 57,9'unun iş değiştirme sıklığının (şu anda bulunduğu işletmeden önce) 2 ve daha az olduğu görülmektedir.

Çizelge 2. İşgörenlerin Organizasyonda Çalışma Süreleri İtibariyle Örgütsel Bağlılık Ortalamalarının Dağılımı

	Organizasyon da Çalışma Süresi (Yıl)	n	\bar{X}	SS	F	sd	p
Tutumsal Bağlılık	2 ve daha az	12 5	3,376 7	,7309 9	12,48 1	3- 39 3	,00 0
	3-5	12 1	3,499 3	,7234 9			
	6-8	69	3,367 1	,7723 1			
	9 ve üzeri	82	3,979 7	,8274 0			
	Toplam	39 7	3,536 9	,7890 1			
Davranışsal Bağlılık	2 ve daha az	12 5	3,525 3	,7234 1	11,02 1	3- 39 2	,00 0
	3-5	12 0	3,468 1	,7554 0			
	6-8	69	3,333 3	,7594 7			
	9 ve üzeri	82	3,965	,7327			

			4	1			
	Toplam	39	3,565	,7691			
		6	7	6			

Araştırmaya katılan işgörenlerin organizasyonda çalışma süreleri itibariyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı Varyans Analizi testi ile araştırılmıştır (Çizelge 2). İşgörenlerin organizasyonda çalışma süreleri dört grupta toplanmıştır (grup 1: 2 ve daha az; grup 2: 3-5 yıl; grup 3: 6-8 yıl ve grup 4: 9 yıl ve üzeri). İşgörenlerin tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılıkları ile organizasyonda çalışma süreleri itibariyle alınan cevap ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < ,05$). Daha sonra bu farklılığın hangi aile tutumundan kaynaklandığı Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi ile araştırılmıştır ($p < 0,05$).

Tutumsal bağlılık boyutunda; dördüncü grupta yer alan işgörenler ($M=3,9797$, $SD=0,7827$) ile birinci grupta ($M=3,3767$, $SD= 723$), ikinci grupta ($M=3,4993$, $SD= 0,723$) ve üçüncü grupta ($M= 3,3671$, $SD= 0,772$) yer alan işgörenlerin vermiş oldukları cevap ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu; diğer gruplar arasında ise işgörenlerden alınan cevap ortalamalarının ikili farklarının ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Davranışsal bağlılık boyutunda ise; dördüncü grupta yer alan işgörenler ($M=3,9654$, $SD=0,732$) ile birinci grupta ($M=3,5253$, $SD= 0,723$), ikinci grupta ($M=3,4681$, $SD= 0,755$) ve üçüncü grupta ($M= 3,3333$, $SD= 0,759$) yer alan işgörenlerin vermiş oldukları cevap ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu; diğer gruplar arasında ise işgörenlerden alınan cevap ortalamalarının ikili farklarının ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında organizasyonda 9 yıl ve üzerinde çalışan işgörenlerin yüksek tutumsal ve davranışsal örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

Çizelge 3. İşgörenlerin İş Değiştirme Sıklığı İtibariyle Örgütsel Bağlılık Ortalamalarının Dağılımı

	İş Değiştirme Sıklığı (Sayısı)	n	\bar{X}	SS	F	sd	p
Tutumsal Bağlılık	2 ve daha az	230	3,4663	,77842	2,892	2-394	,057
	3-5	115	3,681	,8207			

			9	8			
	6 ve üzeri	52	3,528 8	,7329 9			
	Toplam	397	3,536 9	,7890 1			
Davranışsal Bağlılık	2 ve daha az	230	3,442 8	,7636 7	7,35 1	2- 393	,001
	3-5	114	3,716 4	,7496 1			
	6 ve üzeri	52	3,778 8	,7436 9			
	Toplam	396	3,565 7	,7691 6			

Araştırmaya katılan işgörenlerin iş değiştirme sıklığı itibariyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı Varyans Analizi testi ile araştırılmıştır (Çizelge 3). İşgörenlerin iş değiştirme sıklığı üç grupta toplanmıştır (grup 1: 2 ve daha az; grup 2: 3-5 yıl; grup 3: 6 ve üzeri). İşgörenlerin iş değiştirme sıklığı ile tutumsal bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı; davranışsal bağlılık düzeyleri itibariyle alınan cevap ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Daha sonra bu farklılığın hangi aile tutumundan kaynaklandığı Post Hoc testlerinden Tukey HSD testi ile araştırılmıştır ($p < 0,05$).

Davranışsal bağlılık boyutunda; birinci grupta yer alan işgörenler ($M=3,4428$, $SD=0,763$) ile ikinci grupta ($M=3,7154$, $SD=0,749$) ve üçüncü grupta ($M=3,7788$, $SD=0,743$) yer alan işgörenlerin vermiş oldukları cevap ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer gruplar arasında ise işgörenlerden alınan cevap ortalamalarının ikili farklarının ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında iş değiştirme sıklığı 6 defa ve üzeri olan işgörenlerin davranışsal bağlılık düzeyinin yüksek olduğu söylenilebilir.

3. SONUÇ

Organizasyonların büyümesi ve başarıya ulaşmasında anahtar rol oynayan işgörenlerin örgütsel bağlılığının sağlanması, korunması ve geliştirilmesi, özellikle hizmet sektörü içerisinde yer alan otel işletmeleri için önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, araştırmada; otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin organizasyonda çalışma süresi ve iş değiştirme sıklığının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırmada, işgörenlerin organizasyonda çalışma süresi ve iş değiştirme sıklığı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada organizasyonda çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, ilgili literatür (Sheldon, 1971; Grusky, 1966; Steers, 1977, Allen ve Meyer, 1996 ve Cohen, 1993) ile desteklendiği görülmektedir. Araştırma sonucunda; otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin organizasyonda çalışma süreleri ile tutumsal ve davranışsal bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Tutumsal bağlılık boyutunda; dördüncü grupta (9 yıl ve üzeri) yer alan işgörenler ile birinci grupta (2 yıl ve daha az), ikinci grupta (3–5 yıl) ve üçüncü grupta (6–8 yıl) yer alan işgörenlerin vermiş oldukları cevap ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu; diğer gruplar arasında ise işgörenlerden alınan cevap ortalamalarının ikili farklarının ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Davranışsal bağlılık boyutunda ise; dördüncü grupta (9 yıl ve üzeri) yer alan işgörenler ile birinci grupta (2 yıl ve daha az), ikinci grupta (3–5 yıl) ve üçüncü grupta (6–8 yıl) yer alan işgörenlerin vermiş oldukları cevap ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu; diğer gruplar arasında ise işgörenlerden alınan cevap ortalamalarının ikili farklarının ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında organizasyonda 9 yıl ve üzerinde çalışan işgörenlerin yüksek tutumsal ($\bar{X} = 3,9797$) ve davranışsal ($\bar{X} = 3,9654$) örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmada, işgörenlerin iş değiştirme sıklığı ile tutumsal bağlılığı arasında istatistiksel bir farklılık olmadığı; buna rağmen, iş değiştirme sıklığı ile davranışsal bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Davranışsal bağlılık boyutunda; birinci grupta (2 defa ve daha az) yer alan işgörenler ile ikinci grupta (3–5 defa) ve üçüncü grupta (6 defa ve üzeri) yer alan işgörenlerin vermiş oldukları cevap ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer gruplar arasında ise işgörenlerden alınan cevap ortalamalarının ikili farklarının ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında iş değiştirme sıklığı 6 defa ve üzeri olan işgörenlerin davranışsal bağlılık düzeyinin yüksek olduğu söylenilebilir ($\bar{X} = 3,7788$).

Modern örgütlerde işgörenlerin çaba, motivasyon ve girişimciliklerini artırmaları beklenilmekte ve örgütün başarısı, sadece işgören rekabetini nasıl sağladığı ile değil aynı zamanda bağlılığı nasıl sağladığı ile ortaya konulmaktadır (10). Araştırmada elde edilen sonuçlar, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin organizasyonda çalışma süresinin

ve iş değiştirme sıklığıının örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. İşęörenler ve tüketiciler arasındaki ilişki hiç şüphesiz ki, hizmet üreten otel işletmeleri için çok önemlidir. İşinden tatmin olmuş ve örgütsel bağlılığı yüksek olan işęörenlerin, müşteri memnuniyetini de en üst düzeyde sağlayacağını göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu doğrultuda, değişen yönetim anlayışı içerisinde işletme yöneticilerinin, işęörenlerin işletmeye olan motivasyonunu ve örgütsel bağlılığını artırmak üzere faaliyetlerde bulunmaları işęörenlerin, dolayısıyla işletmenin başarısını artıracaktır.

KAYNAKÇA

- 1.ALLEN, N. J.; MEYER, J.P. (1990), **The Measurement and Antecedents of Affective**, Continuance and Normative Commitment To The Organization, *Journal of Occupational Psychology*, Vol: 63, 1–18.
- 2.BATEMAN, T. ; STRASSER, S. (1984), **A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment**, *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 1, 95-112.
- 3.BAYRAM, L. (2005), **Yönetimde Yeni Bir Paradigma**, Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59, 125–139.
- 4.CHEN, Z. X. ; FRANCESCO, A. M. (2000), **Employee Demography**, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do cultural differences Matter? *Human Relations*, June, Vol: 53, No: 6, 869-887.
- 5.CHOW, I. H. (1994), **Organizational Commitment and Career Development of Chinese Managers in Hong Kong and Taiwan**, *The International Journal of Career Management*, Vol. 6 No. 4, 1994, 3-9
- 6.CLUGSTON, M. (2000), **The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave**, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol: 21, 477–486.
- 7.ÇÖL, G. (2004), **Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi**, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları*, Cilt: 6, Sayı: 2, 31–45.
- 8.DURNA, Ufuk; EREN, Veysel (2005), **Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık**, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) 2005, 210–219.
- 9.DOĞAN, S. ve KILIÇ, Selçuk (2007), **Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi**, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 29, Temmuz-Aralık, 37–61.
- 10.Gül, H. (2002), **Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi**, *Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, 37–55.
- 11.HREBINIAK, L. G.; ALUTTO, J. A. (1972), **Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment**, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, No: 4 December, 555-573.
- 12.İBİCİOĞLU, H. (2000), **Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri**, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:15, Sayı:1, 13–22.
- 13.JOHANSON, M. M.; SEONGHEE Cho (2007), **Organizational Commitment and Loyalty Among Part-Time Hospitality Employees**, *FIU Hospitality and Tourism Review*, Vol: 25, No: 2, 40–46.
- 14.KILIÇ, G. (2008), **Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Basılmamış Doktora Tezi.

- 15.KÖK, Sabahat Bayrak (2006), **İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma**, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, 291–310.
- 16.MOWDAY R.T.; STEERS, R.M.; PORTER, L.W. (1979), **The Measurement of Organizational Commitment**, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- 17.ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003), **Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.B.F. Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, S.109–126.
- 18.ÖZSOY, S. A., ERGÜL, Ş. ve BAYIK, A. (2004), **Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi**, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 56- 75.
- 19.SARIDEDE, U. ve DOYURAN, Ş. (2004), **Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi**, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6–9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
- 20.SWAILES, S. (2002), **Organizational Commitment: A Critique of The Construct and Measures**, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 4, No:2, 155–178.
21. YALÇIN, A. ve İPLİK, F. N. (2007), **A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği**, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 18, 483–500.
- 22.YAMANE, Taro (2001), **Temel Örneklem Yöntemleri**, (Birinci Baskı), Literatür Yayıncılık İstanbul (Çevirenler: Alptekin Esin, Celal Aydın, M. Akif Bakır, Esen Gürbüzselsel), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- 23.YAVUZ, E. ve TOKMAK, C. (2009), **İşgörenlerin Etkileşimci Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma**, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeleri Dergisi*, Yıl:1, Sayı: 1(2), Winter, 17–35.
- 24.Turizm Bakanlığı (1989), **Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırması**, Ankara: Turizm Bakanlığı Yayınları.
- 25.Turizm Bakanlığı (2006), **Turizm Bakanlığı İstatistikleri/Tesis İstatistikleri/Turizm Belgeli Tesisler/İşletme ve Yatırım Belgeli Tesis İstatistikleri (İnternet)**