

Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıklarının Sosyo-Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi

Halil Özcan ÖZDEMİR
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Kırşehir
hoozdemir@ahievran.edu.tr
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0021-3618>

Araştırma Makalesi

DOI: 10.31592/aeusbed.580740

Geliş Tarihi: 21.06.2019

Revize Tarihi: 03.10.2019

Kabul Tarihi: 04.10.2019

Atf Bilgisi

Özdemir, H. Ö. (2019). Konaklama işletmelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılıklarının sosyo-demografik faktörler açısından incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 237-250.

ÖZ

Bu çalışmada konaklama sektöründe görev yapmakta olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve çeşitli açılardan incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışmakta olan 325 otel çalışanın görüşleri alınmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde yürütülen çalışmada veriler, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesi aşamasında betimsel istatistikler, ilişkisiz ölçümlerde t testi, tek yönlü varyans analizi, çoklu karşılaştırma LSD testi ve Pearson korelasyon testi hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda otel çalışanlarının en yüksek bağlılıklarının devam bağlılığı olduğu, en düşük bağlılıklarının da normatif bağlılıkları olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir. Konaklama sektöründe çalışan kişilerin duygusal ve devam bağlılıklarının eğitim düzeylerine göre anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların yaşları ve kıdemleri ile örgütsel bağlılıkları arasında düşük düzeyde ilişkiler olduğu ya da anlamlı ilişkiler bulunmadığı belirlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçların literatüre ve bilime katkı sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, konaklama sektörü, örgütsel davranış.

Organizational Commitment of Staff Working in the Hotel Industry Investigation of Socio-Demographic Factors

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the organizational commitment levels of the employees working in the accommodation sector and to examine them from various perspectives. In this regard, 325 hotel employees working in 4 and 5 star hotels in Nevşehir province were asked about their opinions. In the study conducted in the relational screening model of the quantitative research methods, data were collected by the organizational commitment scale. At the stage of data analysis, descriptive statistics, t test for unrelated measurements, one-way analysis of variance, multiple comparison LSD test and Pearson correlation test were used. As a result of the study, it was determined that the highest commitment of the hotel employees was the continuance commitment and the lowest commitment of the employees was normative commitment. The organizational commitment of the employees according to their gender and marital status did not change significantly. It was seen that the emotional commitment and continuance commitment of the people working in the accommodation sector showed a significant change according to their education level. In addition, there were low-level relationships or no significant relationships between employees' age or seniority and organizational commitment. It is thought that the results obtained from the research will contribute to the literature and science.

Keywords: Organizational commitment, accommodation sector, organizational behaviour.

Giriş

İşletmelerin küresel dünyamızda rekabet üstünlüğü elde edebilmesi ve bunu sürdürebilmesi sahip oldukları insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanabilmelerine bağlıdır. Bu bağlamda sürdürülebilir rekabetin ana unsurlarından birisi olan insan kaynaklarının çalıştıkları örgütlere bağlılıkları önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizin önemli gelir kalemlerinden birisi olan turizm sektörü barındırmış olduğu yoğun insan kaynağı ile incelenmesi gereken konuların başında gelmektedir. Konaklama işletmelerinin artan ihtiyaçlarına cevap verebilecek kaliteli insan kaynaklarını bulmak bu anlamda büyük önem arz etmektedir. Bu sebeptendir ki yaratıcı ve kalifiye işgörenlerin işletmeye çekilmesi ve sürdürülebilirlik açısından işletmelerde tutulmaya çalışılmaları konaklama işletmelerinin öncelikli amaçları olarak karşımızda durmaktadır. İşgören devir hızının

yüksek olabildiği konaklama işletmeleri işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltıcı faaliyette ve çalışmada bulunmaktadır. Bununla ilgili yapılacak çalışmalardan birisi de konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin örgütlerine bağlılıklarını etkileyen faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi hususudur. Örgütsel bağlılık, işgörenin maaş karşılığı çalıştığı örgütlerine karşı bağlılıkları ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çabaların toplamıdır denilebilir. Örgütün başarılı olması da karlılığı beraberinde getiren bir unsurdur. Bu yüzden yöneticilerin de karlılığın elde edilmesinde önemli bir yere sahip olan insan kaynakları faktörünü gözardı etmemesi gerekmektedir.

Bu çalışma kapsamında; konaklama işletmelerinde çalışan personellerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb. gibi sosyo demografik faktörler açısından bağlılıklarını incelemek amaçlanmıştır. Bu tür çalışmaların artması büyük değere sahip insan kaynaklarının yönetimi açısından önem arz etmektedir.

Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Örgütsel Bağlılıkla İlgili Araştırmalar

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin çalıştığı örgütlerine basit olarak bağlı olduklarından daha fazlasını anlatmaktadır. Örgütsel bağlılık, işgörenin adına çalıştığı örgütlerine karşı bağlılıkları ve çalıştığı örgütün başarı sağlayabilmesi için gösterdiği alakadır. Örgüte bağlı olmak; yaş, tutum, kıdem vb. gibi kişisel değişkenler ve liderlik davranışları vb. gibi örgütsel faktörler ile ölçülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 39). İstihdam konusundaki yeni yaklaşımlar, yetenekli işgörenlerin işletmede kalma nedenlerindeki değişik faktörleri gün yüzüne çıkarmaktadır. Güncel gelişmelere bakıldığında, beklentilerinin yüksek düzeyde karşılanması durumunda, o iş yerindeki yetenekli işgörenin işletmeden ayrılma isteğinin azalacağı ve çalıştığı işletmeye daha çok bağlanacağını göstermektedir (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011). “Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen (1991) tarafından işgörenin işine düzenli biçimde devam etmesi, çalıştığı iş yeri değerlerini koruyarak; amaçlarıyla bütünlük sağlaması olarak tanımlanmıştır” (Meyer ve Allen, 1991, s. 61). Örgütsel bağlılığı; işgörenin örgüte ilgisi ve örgütle olan özdeşleşme gücü olarak tanımlayan çalışmalar da bulunmaktadır (Mowday ve McDade, 1979, s. 84).

Konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalara bakıldığında; Yağcı (2007) Aydın ve İzmir illerindeki otellerde çalışan 292 kişi ile yaptığı çalışma neticesinde; çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen en önemli değişkenin “zorunlu bağlılık” olduğunu ortaya koymuştur. Buradaki zorunlu bağlılık işgörenlerin alternatif maliyet endişesi nedeni ile örgütlerine sadık kalmaları hususunu ifade eder. Çuhadar ve Gencer (2016) Antalya ilinin Side ve Belek bölgelerinde faaliyet gösteren 1. sınıf tatil köyleri ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki işgörelere yönelik olarak yüz yüze anket tekniği ile gerçekleştirdikleri çalışmada; konaklama işletmelerindeki işgörenlerin aşırı iş yükü algısının görev aldıkları departmanlara göre farklılık gösterdiği ve örgütsel bağlılıklarında işgören ile işletme arasında ağırlıklı normatif ve devam bağlılıklarının ön plana çıktığını belirlemişlerdir. Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz (2009), Aydın iline bağlı Kuşadası ilçesinde bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde yaptıkları çalışmada çalışanların eğitim durumları, departmanları, gelirleri ve deneyim sürelerine göre örgütsel bağlılığın; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarındaki algılama düzeylerinde önemli derecede farklılık olduğunu tespit etmişlerdir. Avcı ve Küçükusta ise (2008) yaptıkları çalışmada; örgütsel bağlılık ile örgütsel öğrenme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Kocaman, Durna ve İnal (2013) Alanya’da bulunan 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde yaptıkları çalışma sonucunda pazarlama bileşenleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Lam, Lo ve Chan (2002) 249 otel çalışanı ile yaptıkları çalışma sonucuna göre işe yeni başlayanların işten ayrılma niyetleri ve işe bağlılıkları ile ilgili literatürde çok az çalışmanın olduğuna dikkat çekmişlerdir.

Örgütsel Bağlılık Türleri

Literatürdeki eserler incelendiğinde örgütsel bağlılığın üç türü olduğu görülmektedir. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklardır.

Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık bireyin kendini örgütün bir parçası olarak görmesi ile başlayan bir durumdur. Jaros'a göre (2007) duygusal bağlılık, işgörenin örgütte olumlu olarak deneyimlediği iş deneyimi sonucu duygusal bağlara dayanan bağlılığı yansıtır. Duygusal bağlılıkta işgörenler duygusal olarak örgüte bağlı kalmak ve örgütle özdeşleşmek için örgütte kalırlar. Güçlü örgütsel bağlılığı olan işgörenler mecburiyetten değil istedikleri için örgütte kalmayı sürdürürler (Bakan, 2011).

Devam Bağlılığı

Rasyonel bağlılık olarak da adlandırılan devam bağlılığı işgörenin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda örgütün karşı karşıya kalacağı olumsuz durumları engellemek amacıyla kendilerini zorunlu olarak örgütteki işlerine devam etme zorunluluğu altına girmeleridir (Bozkurt ve Yurt, 2013, s.11). Kişi örgüte katılabilmek için kendisi için değerli ve memnuniyet yaratan bir takım imkânlardan vazgeçip fedakârlıkta bulunur. Çalıştığı örgüte katılmasının kendisi için bazı maliyetlere neden olduğunu algılayan işgören, örgütten ayrılma halinde, katılırken gösterdiği çabanın boşa gideceği fikriyle örgüt üyeliğinin devamı için çaba gösterir (Bakan, 2011).

Normatif Bağlılık

Bakan'a göre (2011) işgören kendisinden bekleneni öğrenir ve örgüt tarafından kazandırılmış kendine özel gelişimleri elde eder. Bunların bir sonucu olarak da kendisini çalıştığı örgütüne karşı ahlaki olarak sorumlu hissederek örgütüne karşı güçlü bir sadakat duyar. Bu güçlü sadakat normatif bağlılık olarak adlandırılır. Meyer, Allen ve Smith, normatif bağlılığı, işverene duyulan bir bağlılığın sonucu ya da örgütün kişi için katlandığı maliyetler sonucunda kişinin elde ettiği yararların karşılığını verme hissiyatı ile gerçekleşen bir bağlılık olarak belirtmişlerdir (Aslan, 2008).

Yöntem

Bu araştırmada Nevşehir ilindeki konaklama sektöründe çalışan kişilerin örgütlerine yönelik bağlılıklarının ayrıntılı bir şekilde incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda otel çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve çalışanların cinsiyetlerine, medeni durumlarına ve eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir. Aynı zamanda çalışanların kıdemleri ve yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaç edinilmiştir. Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel araştırma deseninde yürütülmüştür. Tarama yöntemi denilen yöntem; geçmişte olmuş ya da şimdi var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaç edinmiş araştırma yöntemleridir (Karasar, 2008).

Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Nevşehir ilindeki konaklama sektöründe çalışan yaklaşık 2000 kişi oluşturmaktadır. Örneklem seçilecek çalışan sayısının belirlenmesinde; Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2016) tarafından geliştirilen aşağıdaki eşitlikler kullanılmıştır.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Örneklem büyüklüğü tahmininde yukarıdaki 1. eşitlik kullanılır. Değerler ve evren sayısı eşitlikte yerine konulmuş ve aşağıdaki eşitlik bulunmuştur.

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{2000}}$$

Eşitlik 2 yardımıyla gerçekleştirilen hesaplama sonucunda en az 322 otel çalışanın evrende yer alan çalışanları temsil ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda araştırma kapsamında ulaşılan 330 çalışandan verisi geçerli 325 konaklama sektörü çalışanın evreni temsil ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Nevşehir ilinde konaklama sektöründe çalışan kişilerin örgütsel bağlılıklarının tahmin edilmesinde düşük örnekleme hatasını sağlamak amacıyla evrenden örnekleme seçim sürecinde amaçlı tabakalı örnekleme yöntemine başvurulmuştur. İki farklı özellikte olan illerdeki çalışanlar ağırlıkları doğrultusunda örnekleme alınmıştır. Evren, tabakalara ayrılabiliriyorsa her tabakanın oranına uygun miktarda birim örnekleme alınır. Bu şekilde; büyük tabakadan çok, küçük tabakadan az sayıda kişi örnekleme dâhil edilmiş olur. Bu da örneklemin evreni temsil etmesi amacıyla önemlidir (Büyüköztürk vd., 2016).

Araştırma kapsamında görüşleri alınan konaklama sektörü çalışanlarının kıdemlerinin 1 ile 32 yıl arasında değişiklik gösterdiği, çalışmaya katılan kişilerin kıdemlerinin ortalamasının 6,14 ($\pm 4,89$) olduğu görülmüştür. Otel çalışanlarının yaşları 20 ile 60 arasında değişiklik göstermektedir. Araştırmaya katılan çalışanların ortalama yaşı 30,54 ($\pm 7,77$)'tür. Başka bir anlatımla çalışmada maksimum çeşitliliğin sağlanması amacıyla da farklı kıdem ve yaş aralıklarındaki kişiler dâhil edilmiştir. Çalışanların diğer demografik özelliklerine göre frekans ve yüzde değerleri incelenmiş, sonuçlar Tablo 1'de anlatılmıştır.

Tablo 1
Otel Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	148	45,5
	Erkek	177	55,5
Medeni Durum	Evli	152	46,8
	Bekâr	173	53,2
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	70	21,5
	Lise	114	35,1
	Ön lisans	74	22,8
	Lisans ve Üstü	67	20,6

Tablo 1 incelendiğinde konaklama sektöründe çalışan kişilerin %45,5'ini kadınlar, %55,5'ini (n=177) erkekler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan otel çalışanlarının %46,8'ini evliler, %53,2'sini (n=173) bekâr çalışanlar oluşturmaktadır. Konaklama sektöründe çalışan kişilerin %21,5'inin ilköğretim, %35,1'inin lise, %22,8'inin ön lisans, %20,6'sının lisans ve üstünde eğitime sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Konaklama sektöründe çalışan kişilerin örgütlerine yönelik bağlılıklarının tespit edilmesi amacıyla Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen Koç (2018) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Her bir alt boyutunda 6'şar maddenin bulunduğu ölçek toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği birbirileri ile ilişkili üç bileşenden oluşan bir yapı şeklinde kavramlaştırmaktadır. Ölçek maddelerin 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş ölçeğin her bir alt boyutundan ve ölçeğin tamamından alınan yüksek puanlar; çalışanların örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışkan (2016) örgütsel bağlılık ölçeğinde 4,21-5,00 aralığındaki puanların çok yüksek; 3,41-4,20 arasının yüksek; 2,61-3,40 orta düzeyde; 1,81-2,60 düşük; 1,00-1,80 arası puanların da çok düşük olduğunu belirtmektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama sürecinde ölçek maddelerinin Varol (2010) tarafından gerçekleştirilen çevirisi; 276 kişiye uygulanmıştır. Öncelikle açıklayıcı faktör analizi hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda ölçek maddelerinin üç boyutta toplandığı ve toplam varyansın %59,343'üne açıklık getirdiği belirlenmiştir. Ardından üç boyut 18 maddeden oluşan ölçek modeli için doğrulayıcı

faktör analizi hesaplanmış ve modelin çalışanların cevapları ile genel olarak doğrulandığı belirlenmiştir (CFI=0,94; NFI=0,93; GFI=0,95; $X^2/df=4,48$). Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevapların güvenilirlik düzeyini saptamak amacıyla Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Duygusal bağlılık boyutu için 0,925; devam bağlılığı için 0,675 ve normatif bağlılık için de Cronbach katsayısı 0,703 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde bulunan toplam 18 maddeye öğretim üyelerinin vermiş oldukları cevapların Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı da 0,801 olarak hesaplanmıştır (Koç, 2018).

Bu araştırma kapsamında Nevşehir ilinde konaklama sektöründe görev yapmakta olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Otel çalışanlarının ölçek maddelerine ne derece güvenilir cevaplar verdiklerinin belirlenmesi amacıyla iç tutarlılık katsayılarından Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Katsayı duygusal bağlılık için 0,779; devam bağlılığı için 0,767; normatif bağlılık için 0,758 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için hesaplanan katsayı 0,815 olarak bulunmuştur. Bu açıdan değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan otel çalışanlarının örgütsel bağlılık ölçeği maddelerine verdikleri cevapların oldukça güvenilir oldukları görülmüştür (Kalaycı, 2009).

Verilerin Analizi

Konaklama sektöründe görev yapmakta olan 330 çalışandan elde edilen veriler öncelikle SPSS 23.0 programına aktarılmıştır. Verilerin bilgisayar ortamına aktarılmasının ardından en düşük-en yüksek değer incelemesine dayalı olarak eksik ve/veya hatalı veri olup olmadığı kontrol edilmiştir. Veri setinde eksik ve hatalı veri girişi olmadığı belirlenmesinin ardından ters maddelere recodlanarak alt boyutlar ve toplam ölçek bazında puanlar hesaplanmıştır. Puanlarda uç değer özelliği gösteren çalışan olup olmadığı belirlenmesi amacıyla z istatistiği ve grafiklerden yararlanılmıştır. Uç değer özelliği gösteren 5 çalışanın verisi çıkarılarak 325 çalışanın verisinin dağılımı incelenmiştir. Örneklem sayısının yüksek olması nedeniyle dağılım incelemesinde çarpıklık ve basıklık katsayılarından ve histogram grafiklerinden yararlanılmıştır. Eğer veri seti büyükse normallik varsayımını tespit etmek için basıklık ve çarpıklık katsayıları kullanılabilir. Katsayılar -1, +1 aralığında ise dağılımlar normal dağılıma sahiptir denilebilir (Büyüköztürk, 2008). Duygusal, devam, normatif bağlılıklar ile örgütsel bağlılık puanlarına yönelik hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 arasında değişiklik gösterdiği, başka bir anlatımla normal dağılımdan aşırı bir sapma göstermediği tespit edilmiştir.

Veri dağılımının incelenmesinin ardından verilerin çözümlenmesi aşamasında konaklama sektöründe çalışan kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Otel çalışanlarının cinsiyet ve medeni durumlarına göre ilişkisiz ölçümlerde t testi; eğitim düzeylerine göre de tek yönlü varyans analizi ve LSD testi hesaplanarak belirtilmiştir. Çalışanların kıdemleri ve yaşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için *Pearson Korelasyon* sayısı hesaplanmıştır. Yapılan testlerde p anlamlılık değeri 0,05 olarak alınmıştır. Sonuçlar tablo haline getirilerek yorumlanmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bulgularına araştırma problemleri doğrultusunda yer verilmiştir.

Otellerde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları Düzeylerine İlişkin Bulgular

Konaklama sektöründe görev yapan kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi amacıyla hesaplanan betimsel istatistik sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

Otel Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yönelik İstatistikler

Ölçek Alt Boyutları	N	Minimum	Maksimum	\bar{x}	S_x	Madde Sayısı	\bar{x} /Madde Sayısı
Duygusal Bağlılık	325	6,00	30,00	20,33	4,92	6	3,39
Devam Bağlılığı	325	8,00	30,00	21,46	4,28	6	3,58
Normatif Bağlılık	325	6,00	29,00	20,07	4,59	6	3,35
Örgütsel Bağlılık	325	32,00	84,00	61,86	9,32	18	3,44

Tablo 2'deki bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılık puanlarının 6,00 ile 30,00 arasında olduğu, ortalamasının ise 20,33 ($\pm 4,92$) olarak hesaplandığı belirlenmiştir. Çalışanların devam bağlılık puanlarının 8,00 ile 30,00 arasında değiştiği, ortalamasının 21,46 ($\pm 4,28$) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir. Konaklama sektöründe çalışan kişilerin normatif bağlılıklarının 6,00 ile 29,00 arasında farklılık gösterdiği, ortalamasının 20,07 ($\pm 4,59$) olarak hesaplandığı belirlenmiştir. Tablo 2'de görüldüğü gibi çalışanların örgütsel bağlılık puanları 32,00 ile 84,00 arasında farklılık göstermekte, ortalaması 61,86 ($\pm 9,32$) olarak hesaplanmıştır.

Karşılaştırma ve yorumlama kolaylığı açısından her bir boyuttan alınan ortalama puan, boyutta yer alan madde sayısına oranlanmıştır. Çalışkan (2016) örgütsel bağlılık ölçeğinde 4,21-5,00 aralığındaki puanların çok yüksek; 3,41-4,20 aralığının yüksek; 2,61-3,40 orta düzeyde; 1,81-2,60 düşük; 1,00-1,80 arası puanların da çok düşük olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda konaklama sektöründe çalışan kişilerin duygusal ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde; devam bağlılığı ve örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışanların en yüksek bağlılıklarının devam bağlılığı olduğu, en düşük bağlılıklarının da normatif bağlılıkları olduğu tespit edilmiştir.

Otellerde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyetlerine, Medeni Durumlarına ve Eğitim Durumlarına Göre Bulguları

Otel işletmelerinde çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir değişiklik olup olmadığı araştırılmıştır.

Cinsiyete Göre

H₁: Çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışanların cinsiyetine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı bir değişiklik olup olmadığını belirlemek gayesiyle; ilişkisiz ölçümlerde t-testi yapılmış ve sonuçlar aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3

Cinsiyetlerine Göre Otel Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri T Testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	148	20,20	4,90	323	0,433	0,665
	Erkek	177	20,44	4,95			
Devam Bağlılığı	Kadın	148	21,85	4,52	323	1,493	0,136
	Erkek	177	21,14	4,05			
Normatif Bağlılık	Kadın	148	19,91	4,40	323	0,582	0,561
	Erkek	177	20,20	4,75			

Örgütsel Bağlılık	Kadın	148	61,96	9,45	323	0,168	0,867
	Erkek	177	61,79	9,23			

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde çalışanların duygusal bağlılıklarının ($t_{(323)}=0,433$; $p>0,05$), devam bağlılıklarının ($t_{(323)}=1,493$; $p>0,05$), normatif bağlılıklarının ($t_{(323)}=0,582$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılıklarının ($t_{(323)}=0,168$; $p>0,05$) cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle kadın ve erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir.

Medeni Duruma Göre

H₂: Çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma kapsamında görüşlerine başvuru konaklama işletmeleri çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıklarının belirlenmesi amacıyla t – testi sonuçlarına bakılmış; bu sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4

Otel Çalışanlarının Medeni Durumları Açısından Örgütsel Bağlılık Düzeyleri T Testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Medeni Durum	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	152	20,29	4,80	323	0,147	0,883
	Bekâr	173	20,37	5,04			
Devam Bağlılığı	Evli	152	21,14	3,79	323	1,265	0,207
	Bekâr	173	21,75	4,66			
Normatif Bağlılık	Evli	152	20,14	4,61	323	0,259	0,796
	Bekâr	173	20,01	4,59			
Örgütsel Bağlılık	Evli	152	61,57	8,59	323	0,530	0,597
	Bekâr	173	62,12	9,93			

Tablo 4 incelendiğinde konaklama sektöründe görev yapan çalışanların medeni durumlarına göre duygusal bağlılıklarının ($t_{(323)}=0,147$; $p>0,05$), devam bağlılıklarının ($t_{(323)}=1,265$; $p>0,05$), normatif bağlılıklarının ($t_{(323)}=0,259$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılıklarının ($t_{(323)}=0,530$; $p>0,05$) anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle evli ve bekâr çalışanların örgütsel bağlılıklarının benzerlik gösterdiği saptanmıştır.

Eğitim Düzeyine Göre

H₃: Çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmaya kapsamında görüşleri alınan çalışanların örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılığının olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Hesaplama öncesinde varyansların homojenliği Levene ile test edilmiş ve otel çalışanlarının duygusal bağlılık (Levene: 2,312; $p>0,05$), devam bağlılığı (Levene: 2,579; $p>0,05$), normatif bağlılık (Levene: 1,431; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık (Levene: 1,060; $p>0,05$) puanlarının varyanslarının homojen olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak hesaplanan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 5

Otel Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Öğrenim Durumu	N	\bar{x}	SS	sd	F	p
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	70	20,00	4,81	324	3,245	0,022*
	Lise	114	21,24	4,97			
	Ön lisans	74	19,03	5,28			
	Lisans ve üstü	67	20,58	4,26			
Devam Bağlılığı	İlköğretim	70	21,40	4,51	324	5,097	0,002*
	Lise	114	22,08	3,68			
	Ön lisans	74	22,12	4,06			
	Lisans ve üstü	67	19,76	4,81			
Normatif Bağlılığı	İlköğretim	70	19,96	4,23	324	0,517	0,671
	Lise	114	20,32	4,59			
	Ön lisans	74	20,28	4,26			
	Lisans ve üstü	67	19,51	5,30			
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	70	61,36	8,52	324	2,584	0,053
	Lise	114	63,64	9,53			
	Ön lisans	74	61,43	8,72			
	Lisans ve üstü	67	59,85	10,02			

*p<0,05

Tablo 5'deki bilgiler incelendiğinde otel çalışanlarının normatif bağlılık ($F_{(3,324)}=0,517$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılık ($F_{(3,324)}=2,584$; $p>0,05$) düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır. Bununla beraber konaklama sektöründe çalışan kişilerin duygusal bağlılık ($F_{(3,324)}=3,245$; $p<0,05$) ve devam bağlılıklarının ($F_{(3,324)}=5,097$; $p<0,05$) eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farklılığın belirlenmesi amacıyla çoklu karşılaştırma LSD testi uygulanmıştır. Hesaplama sonucunda lise mezunu olan çalışanların ön lisans mezunu olanlara göre duygusal bağlılıklarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İlköğretim mezunu olan otel çalışanlarının da lisans ve üstünde eğitimi olan çalışanlara göre devam bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

Otelerde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Kıdem ve Yaşları Arasında Bulunan İlişkiler

Nevşehir ilinde görev yapmakta olan konaklama çalışanlarının kıdem ve yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Kıdemlerine göre

H₄: Çalışanların kıdemleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma kapsamında görüşleri alınan çalışanların kıdemleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış, sonuçlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 6

Otel Çalışanlarının Kıdemleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasında Hesaplanan Pearson Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Ölçek alt boyutları	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık	Kıdem
Duygusal bağlılık	r	1	,071	,647**	,135*

	p	,202	,002	,000	,015
	N	325	325	325	325
Devam bağlılığı	r	,071	1	,314**	,651**
	p	,202	,000	,000	,450
	N	325	325	325	325
Normatif bağlılık	r	,173**	,314**	1	,729**
	p	,002	,000	,000	,826
	N	325	325	325	325
Örgütsel bağlılık	r	,647**	,651**	,729**	1
	p	,000	,000	,000	,128
	N	325	325	325	325
Kıdem	r	,135*	,042	-,012	,085
	p	,015	,450	,826	,128
	N	325	325	325	325

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 6 incelendiğinde konaklama sektöründe görev yapan çalışanların kıdemleri ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönde ancak düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,135$; $p<0,05$). Çalışanların kıdemleri ile devam bağlılıkları ($r=0,042$; $p>0,05$), normatif bağlılıkları ($r=-0,012$; $p>0,05$) ve örgütsel bağlılıkları ($r=0,085$; $p>0,05$) arasında anlamlı ilişkiler olmadığı tespit edilmiştir.

Otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile normatif bağlılıkları arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,729$; $p<0,01$). Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile duygusal bağlılıkları ($r=0,647$; $p<0,01$) ve devam bağlılıkları ($r=0,651$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Yaşlarına Göre

H₅: Çalışanların yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Konaklama sektöründe çalışan kişilerin örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla Pearson korelasyon katsayısı hesaplanarak sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7

Otel Çalışanlarının Yaşları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasında Hesaplanan Pearson Korelasyon Katsayısı Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık	Yaş
Duygusal Bağlılık	r	1	,071	,173**	,647**	,084
	p		,202	,002	,000	,133
	N	325	325	325	325	325
Devam Bağlılığı	r	,071	1	,314**	,651**	,090
	p	,202		,000	,000	,107
	N	325	325	325	325	325
Normatif Bağlılık	r	,173**	,314**	1	,729**	,075

	p	,002	,000	,000	,177
	N	325	325	325	325
Örgütsel Bağlılık	r	,647**	,651**	,729**	1
	p	,000	,000	,000	,027
	N	325	325	325	325
Yaş	r	,084	,090	,075	,122*
	p	,133	,107	,177	,027
	N	325	325	325	325

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 7 incelendiğinde araştırma kapsamında görüşleri alınan çalışanların yaşları ile duygusal bağlılıkları ($r=0,084$; $p>0,05$), devam bağlılıkları ($r=0,090$; $p>0,05$) ve normatif bağlılıkları ($r=0,075$; $p>0,05$) arasında anlamlı ilişkiler olmadığı tespit edilmiştir. Otel çalışanlarının yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ancak düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,122$; $p<0,05$).

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada Nevşehir ilinde konaklama sektöründe çalışan kişilerin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla öncelikle betimsel istatistikler hesaplanmış, kişilerin duygusal ve normatif bağlılıklarının orta düzeyde; devam bağlılığı ve örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Otel çalışanlarının en yüksek bağlılıklarının devam bağlılığı olduğu, en düşük bağlılıklarının da normatif bağlılıkları olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların cinsiyetlerine göre devam bağlılığı, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıklarının anlamlı bir değişiklik göstermediği belirlenmiştir. Bu duruma yönelik literatüre bakıldığında otel çalışanlarından ziyade farklı sektörlerde çalışanların cinsiyetleri ve bağlılıkları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasında bizim bulgularımızı destekler nitelikteki (Nartgün ve Menep, 2010; Pelit ve Öztürk, 2010) çalışmalar mevcuttur. Otel çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıklarının hem toplam puanda hem de alt boyutlar bazında anlamlı bir farklılığının olmadığı görülmüştür. Konaklama sektöründe çalışan kişilerin normatif bağlılık ve örgütsel bağlılıklarının eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır. Çalışanların duygusal bağlılık ve devam bağlılıklarının ise eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Literatürdeki Altınöz vd. (2011) otel işletmelerinde aptıkları çalışmaları bulgularımızı destekler niteliktedir. Araştırmaya katılanlardan lise mezunu olan çalışanların ön lisans mezunu çalışanlara göre duygusal bağlılıklarının yüksek düzeyde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim mezunu çalışanların, lisans ve üstünde eğitime sahip çalışanlara göre devam bağlılıklarının anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların duygusal bağlılıkları ile kıdemleri arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu durum literatürdeki Kılıç (2008) ile Nartgün ve Menep'in (2010) çalışmaları ile uygunluk göstermektedir. Otel çalışanlarının kıdemleri ile devam bağlılığı, normatif bağlılığı ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan otel çalışanlarının yaşları ile duygusal bağlılıkları, devam bağlılıkları ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı saptanmıştır. Bu durum Davis'in (1988) beş farklı ülkede yaptığı çalışmalar ile kısmen benzerlik göstermektedir. Çalışanların yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın bazı kısıtları mevcuttur. Araştırma sadece bir ilde bulunan otellerde uygulanmıştır. Farklı illerdeki otellerde bu çalışmanın uygulanması farklı sonuçları da beraberinde getirebilir. Ayrıca daha farklı cinsiyet bileşeninde bu uygulamanın yapılması da farklı sonuçları beraberinde getirebilir.

Çalışma bu bilgiler ışığında değerlendirildiğinde bazı öneriler önemli hale gelmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırıcı eğitimlerin verilmesi ve çalışanları motive edici aktivitelerin düzenlenmesi büyük öneme sahiptir. İşgörenlerin beklentilerinin yüksek düzeyde karşılanması durumunda, o iş yerindeki yetenekli işgörenin işletmeden ayrılma isteğinin azalacağı ve çalıştığı işletmeye daha çok bağlanacağı düşünüldüğünde beklentilerini makul düzeyde gerçekleştirmek önerilebilecek bir husustur. Örgütte ekip ruhunun ve adalet duygusunun yerleştirilmesi gerekmektedir. Adalet ve eşitlik olduğu düşüncesini benimseyen işgörenlerin de örgütlerine bağlılıkları artacaktır. İşletme dışı kaynaklardan eğitim görmüş çalışanların işletme içindeki diğer çalışanlara aldıkları eğitimleri aktarması ve böylece kurum kültürünün ve örgütsel bağlılığın artmasına vesile olması önerilebilecek bir başka husustur. Son olarak çalışanların ücretlerinin iyileştirilmesi de örgütsel bağlılıklarını arttıracak bir unsur olduğundan ücret iyileştirmelerinin yapılması tavsiye edilecek bir husustur.

Kaynaklar

- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 285-315.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram: Kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bozkurt, Ö. ve İrfan, Y. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Büyükoztürk, Ş. (2008). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı-istatistik, Araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyükoztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çalışkan, K. (2012). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm algıları ile örgütsel bağlılıklarının araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Çuhadar, M., ve Gencer, Z. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin aşırı iş yükü ve örgütsel bağlılık algıları: Side ve Belek örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 21(4), 1323-1346.

- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: Örgütsel davranış*. (Çev. K. Tosun). İstanbul: İÜ Yayınları.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(29), 37-61.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 105-109.
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerde bir araştırma*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kocaman, S., Durna, U. ve İnal, M. E. (2013). Konaklama işletmelerinde içsel pazarlama uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: Alanya örneği. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(1), 21-29.
- Lam, T., Lo, A. and Chan, J. (2002). New employees' turnover intentions and organizational commitment in the Hong Kong hotel industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 26(3), 217-234.
- Meyer, J. P. and Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R.T. and McDade, T. W. (1979). Linking behavioral and attitudinal commitment: A longitudinal analysis of job choice and attitudes. *Academy of Management Proceedings*: 84-88.
- Nartgün, Ş.S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 287-316.
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 43-72.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114-129.

Extended Abstract

Introduction

In the global world, business organizations depend on how efficiently they manage their human resources to provide a competitive advantage and maintain it. In this regard, we see that commitment to their organizations of the human resources, which is one of the main factors in sustainable competition, is an important factor. Tourism sector with one of the most important income items in Turkey has an intensive human resource, and that's why, it is one of the main issues that need to be examined. In this context, providing qualified human resources which is able to meet the increasing needs of the accommodation enterprise has great importance. That's why; it can be seen that attracting creative and qualified employees and trying to keep them within the enterprise are primary purposes of the accommodation enterprises. The accommodation enterprises with high employee turnover rates work on reducing the employee's intention to quit. One of the studies that can be carried out about this issue is to determine what the factors affecting organizational commitment of the employees in accommodation sector.

The purpose of this study is to examine organizational commitment of the employees in accommodation enterprise in terms of factors like age, gender, educational background etc. The increase of this type of studies has great importance in the sense of management of human resources.

Methodology

In this part, information about research design, participants, data collection and data analysis is stated.

Research Design

In this study, it was aimed to examine organizational commitment of the employees working in accommodation sector in Nevşehir provinces. Accordingly, the organizational commitment levels of the employees and whether the commitment level shows a significant difference according to the gender, marital status and educational background of the employees were examined. Furthermore, it is aimed to examine the relationship between employee's seniority or age and organizational commitment. The relational screening model of the quantitative research methods was conducted in this study.

The Target Population and Sample

The target population of this study comprises 2000 employees working in accommodation sector in Nevşehir.

Data Collection Tools

The data collection tool used in this research is The Organizational Commitment Scale which is developed by Meyer and Allen (1997) and adapted into Turkish by Koç (2018). The scale aims to determine organizational commitment of the employees in accommodation sector.

Findings

The result of the study, it was determined that the highest commitment of the hotel employees was the continuance commitment and the lowest commitment of the employees was normative commitment. The organizational commitment of the employees according to their gender and marital status did not change significantly. It was seen that the emotional commitment and continuance commitment of the people working in the accommodation sector showed a significant change

according to their education level. In addition, there were low-level relationships or no significant relationships between employees' age or seniority and organizational commitment.

Results and Suggestions

This study has some limitations. The research was conducted only in hotels in one province. The implementation of this study in hotels in different provinces may bring different results. In addition, this application in different gender components may bring different results.

The purpose of the research was to examine organizational commitment of the employees working in accommodation sector in Nevşehir. Therefore, first of all, descriptive statistics were calculated to determine the organizational commitment levels of the employees. It was found out that participants show a medium-level commitment in affective and normative commitment and a high level commitment in continuance and organizational commitment. It was identified that the highest commitment level of the hotel employees was on the continuance commitment while the lowest one was on the normative commitment.

It was found that affective commitment, normative commitment and organizational commitment of the participants do not show a significant difference according to their gender. It was figured out that the organizational commitments of the participants on basis of total points and sub-dimensions do not show a significant difference according to the marital status of the hotel employees.

It was found that the normative commitment and organizational commitment of the employees in accommodation sector do not show a significant difference according to their educational background. However, the affective commitment and continuance commitment of the employees show a significant difference according to their educational background. High school graduate employees show higher significance in affective commitment than the associate degree graduates. Elementary school graduate employees show higher significance in continuance commitment than the ones with bachelor's degree or higher degrees. There is a positive but low-level relationship between the affective commitment and seniority of the employees. Besides, it was found out that there is no significant relationship between the continuance commitment, normative commitment and organizational commitment and seniority of the employees.

It was found out that there is no significant relationship between the affective commitment and continuance commitment and normative commitment and seniority of the employees. However, It was identified that there is a positive but low-level relationship between the age and organizational commitment of the employees.

When the study is evaluated in the light of this information, some suggestions become important. It is of great importance to provide trainings to increase the organizational commitment of employees and to organize activities that motivate employees.