



ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN MESLEKİ BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Alparslan ÇAYLIKOCA

ÖZET

Örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık arasındaki ilişki, işletmelerin hedefine ulaşmasında her geçen gün önem kazanmaktadır. İşgörenler çalıştığı işletmeden aldığı doyum ile işletmenin menfaatlerini kendi menfaatleri gibi görececek, işletmenin kazançlarını kendi kazançlarıyla sentezleyecek ve böylece gelen müşteriye memnun etme konusunda elinden gelenin en iyisini yapacaktır. Bu durum, sosyal bilimlerin alt dalı olan turizmin emek-yoğun bir sektör olması ve insan ilişkileri ile iç içe olması açısından son derece önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı otel işletmelerinde örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerinde anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Buna bağlı olarak daha önceden güvenilirliği kanıtlanmış bir anket yardımıyla, kolayda örnekleme yöntemi ile uygulanmıştır. Anketler Kemer’de bulunan beş yıldızlı otellerde çalışan 124 personel ile birebir görüşme ve bırak-topla tekniği kullanılarak 2016 yılının Kasım ayında uygulanmıştır. Uygulanan çoklu Regresyon Analizi sonucunda otel işletmelerinde örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık, Örgüt, İşgören, İşletme.

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON OCCUPATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON HOSPITALITY INDUSTRY

ABSTRACT

Relation between organizational commitment and occupational commitment is gaining importance daybyday in reaching the targets of the organizations. Employees, adopt companies benefits like own benefits, synthesize companies income with own income, with satisfaciton received from the company that employees’ work and so that they make the best that they can do about customer satisfaction. This situation is very important about Tourism’s a labor-intensive sector, which is the subdivision of social sciences and it is intertwined with human relations. The main purpose of this research to put outif there is a significant relationship of organizational commitment on occupatinal commitment in hotels. On this way, with a survey which has been proved on reliability and generated with easy sampling method. The surveys fulfilled by the 124 workers of five stars hotels which is located in Kemer with thedrop-lame method and one by one interviews in November 2016. Multiple Regression Analyze results demons trated that organizational commitment on occupational commitment has significant statistical

KeyWords: Organizational Commitment,Occupational Commitment, Organization, Employee, Business Affect.

GİRİŞ

Günümüzde ekonomilerin temel sorunu, hızla değişen ortamda rekabet edebilmek ve bu değişime ayak uydurabilmektir. Bu değişimin içinde yer alan işletmeler varlıklarının devamı ve rekabet edebilirliklerinin sürdürülebilmesi için insan kaynaklarından en iyi şekilde yararlanmak zorundadırlar. İşletmeler çalışanlarından maksimum verim alabilmek, işgören devir oranlarını düşük seviyede tutabilmek ve motivasyonu yüksek çalışanlara sahip olabilmek için örgütsel bağlılığı olan çalışanlara sahip olmak istemektedirler. Örgütsel bağlılığın işletmeye olumlu yansımaları olduğu gibi mesleki bağlılığın da işletmeye olumlu yansımaları vardır. Otel işletmeleri gibi hizmet sektöründe yer alan işletmeler için insan unsuru bir adım daha ön plana çıkmaktadır (Bulgan ve Soybalı, 2011:3374). Bu tür işletmelerde örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık kavramları bir derece daha fazla önem kazanmaktadır. Bu çalışmada, otel işletmeleri çalışanları üzerinde örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.

Yapılan literatür taramasında, örgütsel bağlılıkla ilgili pek çok araştırmanın yapıldığı ancak mesleki bağlılıkla ilgili araştırmaların nispeten daha az olduğu görülmektedir. Özellikle otel işletmeleri çalışanlarına yönelik örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi ile ilgili bir çalışmanın daha önceden yapılmamış olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık kavramları üzerinde durularak, otel işletmeleri çalışanlarına uygulanan anket çalışmasının bulgularına yer verilmiştir

Örgütsel Bağlılık Kavramı

İnsanların, örgütlerin vazgeçilmez üretim faktörlerinden biri oluşu, bir örgütün var olabilmesi ve mevcut teknolojik yeniliklerden yararlanabilmesi için son derece önemlidir. Bir örgütün başarısında örgütte çalışan insanların işlerini örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda özveri ile yapması, örgütte işgören devir hızının düşük olması, maddi kayıpların olmaması ve motivasyon eksikliğinin olmaması “örgütsel bağlılık” kavramının önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır (Güçlü, 2006: 5).

Çok uzun süredir üzerinde araştırma yapılan ve örgütler açısından ciddi bir derecede önem arz eden örgütsel bağlılığın tanımı konusunda uzmanlar bir görüş birliğine varamamışlardır (Meyer, Becker, ve Vandenberghe, 2004; Alıntılayan: Gürbüz, Ayhan ve Sert, 2014). Bunun temel sebebi, farklı ekollerden ve disiplinlerden gelen uzmanların örgütsel bağlılık konusuna kendi ekollerinin perspektifinden bakmalarıdır (Mowday vd., 1982; Alıntılayan: Gürbüz, Ayhan ve Sert, 2014). Bağlılık kelime anlamı olarak “birine karşı sevgi, saygı duymak” anlamına gelmektedir. Ayrıca bağlılık bir kişiye, bir kuruma veya bir düşünceye karşı bağlılık göstermek olarak tanımlanmaktadır (Northcraft ve Neale, 1990: 464; Dolu, 2011: 17). Örgütsel bağlılığın, bireyin örgüt için özveride bulunması, örgüt amaçlarını benimsemesi, kendisini örgüte adanması ve örgüt faaliyetlerinde bulunması olarak tanımlandığı görülmektedir (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007: 16). En çok kabul gören örgütsel bağlılık tanımını ise, Porter, Wowday ve Steers yapmıştır. Bu tanımda örgütsel bağlılık örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme, bu amaçlara ulaşmak için büyük çaba sarf etme ve örgütte varlığını devam ettirme arzusudur (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010: 8; Çetin, 2004: 90).

Tablo 1.'de örgütsel bağlılık üzerine yapılan tanımların üç ana noktası verilmektedir. Tablo 1.'e bakıldığında örgütsel bağlılık ile yapılan tanımlamalarda kişisel yatırımlar, nitelikler ve birey örgüt ilişkisi olmak üzere üç ana nokta üzerinde durulmakta olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Tanımlarının Odak Noktaları

KİŞİSEL YATIRIMLAR	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Örgütsel bağlılık örgüt üyeliği ile ilgili olarak elde edilen ödül ve yapılan kişisel yatırımların bir fonksiyonu olup; örgütsel hizmet süresi ile birlikte artar. ➤ Bu yaklaşım ve onun değişik türleri, Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973); Becker (1960); Farrel ve Rusbult (1981); Hrebiniak ve Alutto (1972); Rubult ve Farrel (1983) ve Sheldon (1971) tarafından kullanılmıştır.
NİTELİKLER	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Örgütsel bağlılık örgüt bireylerinin istemli, açık ve geri dönülemez davranışları sonrasında tutumsal bağlılıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlıdır. ➤ Bu yaklaşım ve onun değişik türleri, Kiesler ve Sakumura (1966); O'Reilly ve Caldvel (1980) ile Salancik (1977) tarafından kullanılmıştır.
BİREY-ÖRGÜT AMAÇ UYGUNLUĞU	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Örgütsel bağlılık, birey, örgütsel amaç ve değerlerle özdeşleşip, onlar adına çaba göstermeye başladığında gerçekleşmektedir. Porter ve arkadaşları tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" özellikle bu tanım için kullanılmaktadır. ➤ Bu yaklaşım ve onun türleri, Angle ve Perry (1981); Bartol (1979); Bateman ve Strasser (1984); Hall, Schneider ve Nygren (1970); Morris ve Sherman (1981); Mowday, Porter ve Steers (1979;1982); Porter, Crampon ve Smith (1976);Porter vd. (1974);Steers (1977); Stevens, Bayer ve Trice (1978); Stumpf ve Harman (1984) ve Welsch ve LaVan (1981) tarafından kullanılmıştır.

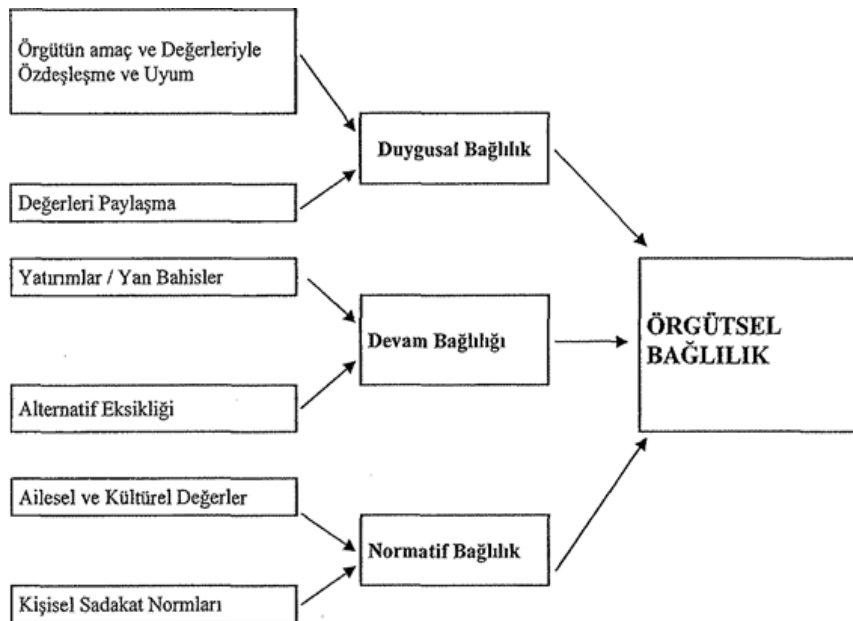
Kaynak: Balay, 2000: 17; Seymen, 2010 141; Saldamlı, 2000 11; Alıntılayan: Toker, 2011:8-9.

Örgütsel bağlılık kavramına son yıllarda artan ilginin sebebi, işgören performansı, devamsızlık ve işgören devir hızının potansiyel bir belirleyicisi olmasından kaynaklanmaktadır (Ferris ve Aranya,1983: 87). Çalışanların örgüte olan bağlılıkları arttığı zaman işgören devir hızı düşer, motivasyon ve moral yükselir, işletme faaliyetlerini belli bir istikrar içerisinde yürütür, örgüte sadakat artar ve dolayısıyla makro düzeyde topluma yarar sağlanabilir.

Örgütsel bağlılık tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı yaklaşımla incelenmiştir (Güçlü, 2006: 12). Tutumsal yaklaşımda örgütsel bağlılık, duygusal bir tepki olarak ele alınırken (Cengiz, 2001: 19), davranışsal yaklaşımda örgütsel bağlılığın bireyin geçmiş davranışlarının bir uzantısı olarak ele alındığı görülmektedir (Rideout, 2010: 17). Çalışanlar tutumsal veya davranışsal bir tavır sergileyerek, örgüt üyeliğini devam ettirmektedir. Örgütsel bağlılığın bu iki yaklaşımla ele alınmasının nedeni ise örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı açılardan yaklaşmış olmalarındandır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde dururken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde durmaktadırlar (Tuncay, 2009: 28). Örgütsel davranış araştırmacıları için, tutumsal yaklaşıma göre, örgütte kalma arzusu, örgütün menfaati için daha fazla çaba gösterme istekliliği ya da örgütün amaçları ile özdeşleşme gibi tutumlar, örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Tutumsal bir bakış açısıyla örgütsel bağlılık, Etizoni'ye göre (1961) ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak; Kanter'e (1968) göre devam bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak; O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı, Katz ve Kahn'a göre (1977) örgüte bağlılık duymaya yönelen farklı ödüllere dayalı devrelerin olduğu yaklaşımı, Wiener'e göre araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayırımına dayanan kuramsal bir model (Bayram, 2005: 131-132) ve Allen ve Meyer'e (1984, 1990; 1997) göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık, olarak sınıflandırılmıştır (Gül, 2002; Gürbüz, 2006; Alıntılayan: Bolat ve Bolat, 2008: 77). Bu yaklaşımlar içerisinde en çok popüler olanı ve kabul göreni Allen ve Meyer'in üçlü yaklaşımıdır. Bu yaklaşımdaki **duygusal bağlılık**, örgütle özdeşleşmeyi, örgüte aidiyet hissetmeyi; **devam bağlılığı**, örgütten ayrılmanın getireceği olumsuz yüksek maliyetleri göze

alamamayı; **normatif bağlılık** ise örgütte kalma ile ilgili sorumluluk ve zorunluluk hissetmeyi açıklamaktadır (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005:3; Lawrence, Ott ve Bell, 2011: 329; Lee, Tan ve Javalgi, 2010: 131).

Şekil 1. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli ve Alt Boyutları



Kaynak: Meyer ve Allen, 1991: 61; Alıntılanan: Güçlü, 2006: 25.

Şekil 1.'de Meyer ve Allen' in üç bileşenli örgütsel bağlılık modelinin alt boyutları verilmiştir. Görüldüğü gibi, çalışanın örgüte bağlılığını etkileyen duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıklarının alt boyutları vardır. Meyer ve arkadaşları (2004), örgüt çalışanlarının bağlılık tutumlarını daha iyi anlayabilmek için, her üç bağlılık boyutunun birlikte değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Çünkü her birey bu boyutları aynı anda ve farklı derecelerde yaşayabilmektedir (Toker, 2011: 29). Bu bağlamda örgütsel bağlılık bireyden bireye göre değişen bireyin kimliğinin gücü ve örgüt içinde yer almak istemesi olarak tanımlanan ek bir duygulanım şeklidir (Mowday, Porter&Steers, 1982; Landsman, 2008: 109).

Örgütsel bağlılığın farklı tanımlamalarının yanı sıra farklı sınıflandırmaları da mevcuttur. Ancak örgütsel bağlılığın temelinde işgörenin örgüte karşı geliştirmiş olduğu örgütsel bağlılığın nedenlerini araştırmak önemli bir unsur olmuştur. Bu çalışmada Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık modelindeki duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık sınıflandırılmasından yararlanılacaktır.

Örgütsel Bağlılığın Önemi

Sürekli kendini yineleyen şartlarla birlikte örgütsel bağlılık önemini her geçen gün artırmaktadır. İnsan kaynaklarını en efektif biçimde kullanma becerisi örgütsel bağlılığın özellikleri arasında örgütler için en etkili yöntemdir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010: 1-18).

Örgütler çalışanlarının örgütsel bağlılığını artırmak isterler çünkü işgörenlerin örgüte bağlılığı, örgütsel başarıya ulaşmada en önemli etmen olarak görülmektedir. Çünkü örgütsel bağlılık işgörenleri sorun üreten değil, çözüm odaklı çalışan insan durumuna getirmektedir. Örgütler mevcut durumlarını sürdürmek, örgüt iklimini huzur ile geliştirmek istiyorlarsa muhakkak çalışanlarının bağlılıklarını yükseltmek zorundadırlar (İnce ve Gül, 2005). İşgörenler, kişisel hedeflerini başardıkları sürece örgütün çıkarlarını gözetmekte ve örgüte bağlılık göstermektedir. Bu sebeple, işgörenlerin verimliliği açısından düşünüldüğünde örgütsel hedefleri benimsemek ve örgüte bağlılık göstermek en önemli etmenlerden olmaktadır (Özmen, Arbak ve Saatçioğlu, 1997: s.490-503). Örgütsel başarının arkasındaki en fazla önem arz eden sürükleyici kuvvet, örgütsel bağlılıktır (İşcan ve Naktiyok, 2004: s.181- 201). Örgüte bağlı bir şekilde çalışan işgörenlerin örgütün bir bileşeni olduğunu bilerek davranmaları, işgörenlerin örgüte sağladığı faydaların hem nicelik, hem de nitelik bakımından seviyesini artırmaktadır. Bu da bağlılığın örgüt tarafından neden bu kadar önemli görüldüğünün temel nedenidir. Bu durum örgüt açısından bakıldığında, örgütsel bağlılığın neden bu derece önem arz ettiğini ortaya koymaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010: s.1-18) (Alıntılanan: Bozkurt ve Yurt 2013: s.126-127).

Örgütsel bağlılığın geçmişten günümüze kadar uzanan tarihsel yolculuğuna bakıldığında, birçok araştırmancının örgütsel bağlılığın çeşitli alt dallarına değinildiği ve bu dallarda farklı çalışmalar yürütüldüğü görülmektedir. Yapılan çalışmalar günümüze de ışık tuttuğu için giderek daha fazla önem arz etmiştir. Aşağıda bu durumun bazı nedenleri sıralanmıştır (Özsoy, 2004; Bayram, 2005: 126):

- Örgüte bağlılığın, istenilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan örgüt çalışanlarının, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgüte bağlılığın işten ayrılma sebebi olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak önem arz etmesi (Bayram, 2005: 127).

Örgüt ve işgören arasında bazı anahtar noktalar vardır. Bunlardan birisi de örgütsel bağlılıktır. Örgüt ile çalışanların arasında var olan iletişim ve etkileşim bağlılık olarak ifade edilmektedir. İş hayatında işgörenler bazı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bunlardan en önemlisi çalışanların memnuniyetsizliğidir. Memnuniyetsizliğin kaynağı dışarıdan olabileceği gibi içeriden de olabilmektedir. İçeriden olan memnuniyetsizliklerde en önde gelen sorun iş yerine karşı olan memnuniyetsizliktir. Bu sorun mutlaka ortadan kaldırılmalıdır çünkü bu sorun örgütlerin varlığını tehdit edebilmektedir. Örgütlerin ürettiği mamuller (mal, hizmet...) kadar önemli olan bu husus hayati bir önem taşımaktadır. Eğer bu sorun ortadan kaldırılmazsa örgütsel bağlılık, çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Küçük, 2012: 43)

Örgütsel bağlılık birçok faktörü etkilediği gibi örgütlerin hayati durumlarını, devamlılıklarını ve sürdürülebilirliklerini de etkilemektedir. Bu iki kavramın arasında ciddi bir ilişki vardır. Varlıklarını devam ettirmek isteyen örgütler işgörenlerini bünyesinde tutmak için

çaba sarf etmektedir. Bu durum, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının ne seviyede olduğunu, örgüt içinde varlığını sürdürmek isteyip istemediğini belirlemek açısından ayırt edici faktörlerden biri olacaktır (Bayram, 2005: 125-126). Örgütsel bağlılık farklı kavramlarla ilişkili olduğu için işletmeler açısından da oldukça önemli bir kavramdır. Bu kavramlar, işten ayrılma, devamsızlıkların artması, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri, iş tatmini, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılar, bağımsızlık, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özellikler, yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleri olarak sıralanabilmektedir (Balay, 2000: 1-2).

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın popüler bir araştırma konusu olmasının nedenlerinden birisi de, örgütsel bağlılığın doğurduğu önemli sonuçlardır (Hunt ve Morgan, 1994: 1570). Örgütsel bağlılık; işgörenler açısından, çalışma grupları açısından ve örgüt açısından farklı sonuçlar doğurmaktadır.

Örgütsel bağlılığın işgörenler açısından doğurduğu sonuçlara bakılacak olursa, örgüte bağlı işgörenin örgütün zor anlarında örgütün yanında yer alarak tam gün çalıştığı, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için çaba sarf ettiği ve örgütün sahip olduğu varlığını koruduğu gözlenmiştir (Güçlü, 2006: 31; Ceylan ve Demircan, 2002: 55). Tüm bu etmenler işgörene güvenlik ve aidiyet duygusu verirken, bireyin örgüte faydalı olabileceğini düşünerek örgüt içinde ve dışında amaç oluşturmasını sağlamaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 132). Yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılığı olan işgörenlerin performanslarının yüksek olduğu görülmektedir. Chen ve Francesco'nun yaptığı bir çalışmada farklı kültürlerdeki işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ve performansları arasında olumlu bir ilişki olduğu saptanmıştır (Güçlü, 2006: 31; Chen ve Francesco, 2003: 502). Özetleyecek olursak işgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgüt amaçlarını benimseyen ve kendilerini örgütle özdeşleştiren bireyler haline gelmektedirler. Fedakarlık duyguları artan işgörenler örgüt içindeki görevlerini daha etkin olarak yerine getirirler ve örgüt üyeliklerini sürdürmeye istekli olmaktadır (Oksay, 2011: 87).

Örgütsel bağlılığın çalışma grupları açısından etkilerine bakılacak olursa, örgüte bağımlı işgörenlerden oluşan çalışma gruplarının örgüte daha az bağımlı işgörelere nazaran örgütte üyelik süreleri ve etkinlikleri daha fazladır. Örgüte yüksek derecede bağımlı olan işgören grupları işlerini aksatmazlar ve örgütten ayrılma olasılıkları düşük bir ihtimaldir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 140). Yüksek seviyeli örgütsel bağlılığın çalışma grupları açısından olumsuz sonuçları arasında sık sık yaratıcılığı ve uyumu azalttığı belirtilmiştir. Çünkü bu tür gruplarda işgören devir hızının düşük olması gruba yeni üyeler tarafından getirilecek yeni fikirlerin engellenmesine neden olabilmektedir (Güçlü, 2006: 35).

Örgütsel bağlılığın örgüt açısından doğurduğu sonuçlarına değinilecek olunursa, işgören devir hızı ve devamsızlık gibi durumsal değişkenler açısından hem olumlu hem de olumsuz etkileri mevcuttur. Olumlu etkileri, işgören devir hızının düşük olması ve devamsızlıkların az oluşudur. Örgütsel açıdan bakıldığında, örgüte bağlı işgücüne sahip olmanın oldukça avantajlı olmasına rağmen örgüte körü körüne bağlı işgörenlerin örgütün

değişime uyum sağlama ve yenilik yapma yeteneğini kaybetmesine yol açmakta olduğu görülmektedir (Meyer ve Allen, 1997: 8). Bir diğer olumsuz sonuç ise işgörenlerin sürekli başarılı olma arzularının örgütü riskli yatırımlara teşvik etmesi olarak gözlemlenmektedir.

Örgütsel bağlılık, hizmet sektörü için son derece önemlidir. Hizmet sektöründe müşterilerin önceden öngörülemeyen talepleri ile karşılaşılacak ilk kişinin işgörenler olması nedeniyle örgütsel bağlılık ayrı bir öneme sahiptir. Otel işletmelerinde müşteri memnuniyetinde anahtar bir rol oynayan işgörenlerin örgütsel bağlılıkları, üzerinde durulması gereken önemli bir konudur (Güçlü, 2006: 35; Stamper ve Dyne, 2003: 35). Beş yıldızlı bir otel işletmesinde yapılan bir çalışma sonucunda, yüksek örgütsel bağlılığa sahip olan işgörenlerin otel işletmesinin başarısını arttırabilmek için daha fazla iş yükünün altına girdikleri ve bir takım ek görevler aldıkları saptanmıştır (Güçlü, 2006: 37; Topaloğlu ve Sökmen, 2001: 41).

Mesleki Bağlılık Kavramı

Mesleki bağlılık toplumumuzdaki en önde gelen değerlerden biridir. Seçilmiş bir alanda istikrarlı bir kariyer faaliyeti içinde olmak yetişkinliğin bir markasıdır (Geer, 1966: 31). Pratikte, kariyer, profesyonellik ve mesleki bağlılık genellikle, birbirlerinin yerine kullanılmıştır (Weng ve McElroy, 2012: 257; Lee vd., 2010). Lee ve arkadaşları, mesleki bağlılığın bu terimlerle arasındaki farklılıklarını ortaya koymuştur. Onlar mesleki bağlılığın kişinin işindeki kendine özgü çizgisi olduğunu savunmaktadır. Yani birey mesleki bağlılıkla ilgili bir çizgiye sahip olabilmek için profesyonelliğini geliştirmek zorunda değildir. Diğer taraftan kariyer bağlılığı bazıları tarafından bireyin iş hayatı boyunca bireyin işini/mesleğini temsil etmek için kullanılmaktadır. Sonuç olarak Lee ve arkadaşları, mesleki bağlılığı kişinin işi ile kendisi arasındaki psikolojik bağlantının işe yansıyan duygusal reaksiyonu olarak tanımlamaktadır (Weng ve McElroy, 2012: 257; Lee vd., 2010: 800).

Baysal ve Paksoy'a göre mesleki bağlılık kişinin artan beceri ve uzmanlığı sebebiyle mesleğinin yaşamındaki önemini kavraması ile ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 11) Turner ve Chelladurai ise mesleki bağlılığı, bir mesleğe karşı pozitif bir tutum sergilemek ya da özdeşleşme duygusunu hissetmek olarak tanımlanmaktadır. Önceki araştırmaların çoğunda mesleki bağlılık tek boyutlu bir yapı olarak ele alınarak ölçülmüştür. Meyer ve arkadaşları, mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık gibi üç bileşenle; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkla ölçülmesini önermektedir (Turner ve Chelladurai, 2005: 195).

Son işyeri dinamikleri göz önüne alındığında: yeniden örgütsel yapılanma, artan çalışan iş güvensizliği algıları ve işgücü büyümesi ihtimali (Blau, 2003: 469; Cappelli vd., 1997, Hall ve Moss, 1998, Nollen&Axel, 1996), bazı araştırmacıları kuruluştan birinin çalışan bağlılığının mesleki bağlılığa doğru kaydığını düşündürmektedir (Blau, 2003: 469; Handy, 1994, Johnson, 1996; Meyer ve Allen, 1997).

Mesleki ve Örgütsel Bağlılık İlişkileri

Son yıllarda tartışılan konulardan biri profesyonel işgörenlerin örgütlerine kıyasla mesleklerine daha fazla bağlı olmalarıdır. İş dünyasındaki hızlı değişim yönetici ve çalışanların

beklentilerine de yansımakta ve bu beklentiler cevap bulduğu takdirde bağlılığın örgütlerden mesleklere kayacağı yönünde bir kanı oluşmaktadır (Cengiz, 2001:13).

Örgütsel bağlılık mesleki bağlılığın doğru sayılan önermeleri arasındadır ve aralarında bir ilişki vardır (Ceylan ve Bayram, 2006: 106; London, 1983; Vandenberg ve Scarpello, 1994; Goulet ve Singh, 2002). Örgütsel bağlılık, mesleki bağlılığı açıklayan temel bireysel bir değişkendir. Mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların bir kısmına göre mesleki bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütlerine de bağlılık göstermekte olduğu ve örgütten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu saptanmıştır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 158). Yapılan bazı araştırma sonuçlarına göre mesleğine bağlı bireyler örgütlerine bağlı olmasalar dahi örgütten ayrılma niyetleri düşük seviyelerdedir. Örneğin mesleğine bağlı bireylerin, iş alternatiflerinin kısıtlılığı ya da meslekten ayrılmanın maliyetini dikkate almaları örgütlerine bağlı olmasalar bile örgüt üyeliğini devam ettirebileceklerini savunmalarına neden olmaktadır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 158; Carson vd., 1995: 303-304; Carson vd., 1996: 274-275; Carson/ Carson, 1997:63).

Mesleki bağlılığın daha çok çalışana yönelik, örgütsel bağlılığın ise örgüte yönelik nitelikleri vardır. Mesleki bağlılık, çalışanın bizzat kendi memnuniyetini içeren bir kavram olduğundan, bu tür bağlılığa yönelik ayrıcalıklı davranışlar sergilenmesi olasıdır. Mesleğe çok fazla önem vermeyen örgütlerde mesleki ve bürokratik çatışmalar meydana gelmekte ve çalışanlar bu iki bağlılıktan birini seçmek zorunda kalmaktadır. Ancak bu iki bağlılığında birbirinin çok zıttı olmadığı bilinmektedir. Örneğin örgütlerde verilen kariyer geliştirme eğitimleri ile çalışanların mesleklerini, daha iyi yapmaları sağlanmaktadır. Bu durum hem çalışan birey hem de örgüt açısından olumludur (Dolu, 2011: 23). Hem örgütsel bağlılık hem de mesleki bağlılık duygusal ve normatif bağlılık açısından örgütü terk etme niyeti ile negatif ilişkilendirilmektedir. Sonuç olarak hem örgütsel bağlılık hem de mesleki bağlılık meslek ve örgütle alakalı faaliyetlerle ilgilidir (Rideout, 2010: 56).

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, otellerde, örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu amaçla hazırlanan çalışmada, öncelikle örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık kavramları üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda hazırlanan anket soruları kapsamında Antalya ili Kemer bölgesinde yer alan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 124 personelin örgütsel bağlılıkları ve mesleki bağlılık düzeyleri araştırılarak, örgütsel bağlılığın, mesleki bağlılık üzerinde etkili olup olmadığı ölçülmeye çalışılmıştır. Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık üzerine istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olup olmadığını araştırmak için aşağıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın teorik bölümünde ele alınan konular doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁= Duygusal bağlılığın mesleki bağlılık üzerine istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H₂= Normatif bağlılığın mesleki bağlılık üzerine istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

H₃= Devam bağlılığının mesleki bağlılık üzerine istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmanın evrenini Antalya ili Kemer bölgesinde yer alan ve 2016 yılının Kasım ayında aktif durumda bulunan, Kültür ve Turizm Bakanlığı'na kayıtlı olan ve araştırmacılar tarafından ulaşılan 8 adet beş yıldızlı otelde çalışan toplam 180 personel oluşturmaktadır. Evrenden %95 güvenirlilik sınırlarında %5'lik hata payı göz önünde bulun durularak örneklem hacmi 123 kişi olarak hesaplanmıştır (Sekaran, 2002). Araştırmada ankete yanıt veren tüm katılımcılar örnekleme dâhil edilmek istendiği için basit tesadüfi örnekleme tercih edilmiş ve 124 kişiye bu yöntem ile ulaşılmıştır. Evreni oluşturan her bileşenin örneğe girme ihtimali basit tesadüfi örneklemede eşittir. Bu nedenle işlemlerde bütün bileşenlere verilecek ağırlık aynıdır (Arıkan, 2004: 141).

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler araştırma sırasında anketleri cevaplamayı kabul eden personel ile birebir, otellerde o anda yer alamayan veya meşgul durumda bulunan personel ile bırak-topla tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Anketlerin tamamı ön kabul şartlarına sahip olduğu için geçerli kabul edilmiştir.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; anketi cevaplandıran kişinin özellikleri ve çalıştığı otelle ilgili genel bilgilere ulaşılabilecek 9 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise çalışanların kurumlarına karşı düşünceleri ile ilgili 31 adet soruda 5'li Likert tipi ölçek (1- Kesinlikle Doğru'dan 5- 'Kesinlikle Yanlış'a) kullanılmıştır.

Analiz Uygulamaları için SPSS paket programı tercih edilmiştir. Programda öncelikle demografik özellikleri tanımlayıcı istatistikler belirlenmiştir. Sonrasında ise aşağıdaki işlemler yapılmıştır:

- ✓ Ölçeklerin ve ölçekte yer alan ifadelerin ortalamaları alınmıştır.
- ✓ Örgütsel bağlılık ölçeğine ait ifadelere faktör analizi uygulanmıştır.
- ✓ Mesleki bağlılık ölçeğinin ortalaması alınarak yeni bir değişken oluşturulmuştur.
- ✓ Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktörlerinin mesleki bağlılık üzerine etkisi araştırılmıştır.
- ✓ Her bir boyutun güvenilirliği hesaplanmıştır.

Bulgular

Bu bölümde yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Ankete verilen cevaplar, betimleyici istatistikler (frekans, yüzde) kullanılarak analiz edilmiş, aşağıda her biri tablo halinde özetlenmiştir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Demografik Özellikler		Frekans	Oran(%)	Demografik Özellikler		Frekans	Oran(%)
Cinsiyet	Kadın	57	46	İşletmedeki Deneyim	1 yıldan az	20	16,1
	Erkek	67	54		1-3	44	35,5
					4-6	30	24,2
					7-9	14	11,3
					10-12	11	8,9
					13-15	4	3,2
					15 yıldan fazla	1	,8
Medeni Durumu	Evli	43	34,7	Turizm'deki Deneyim	1 yıldan az	2	1,6
	Bekâr	81	65,3		1-3	29	23,4
					4-6	36	29
					7-9	22	17,7
					10-12	18	14,5
					13-15	3	2,4
					15 yıldan fazla	14	11,3
Yaş Grubu	18 ve altı	2	1,6	Gelir Durumu	500'den az	2	1,6
	19-25	40	32,3		550-1000	9	7,3
	26-35	63	50,8		1050-2000	84	67,7
	36-45	13	10,5		2000'den fazla	29	23,4
	46 ve üstü	6	4,8				
Eğitim Durumu	İlköğretim	6	4,8				
	Lise	35	28,2				
	Ön Lisans	27	21,8				
	Lisans	50	40,3				
	Lisansüstü	6	4,8				
Çalışılan Departman	Önbüro	36	29				
	Kat Hizmetleri	8	6,5				
	Yiyecek İçecek Hizmetleri	37	29,8				
	Teknik Servis	3	2,4				
	Muhasebe						
	Güvenlik	17	13,7				
	Diğer	6	4,8				
		17	13,7				

Tablo 1'den de anlaşılacağı gibi anket uygulamasına katılan işgörenlerin %54'lük bir oranla 67'sinin erkek, %46'sını ise kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Ayrıca yapılan çalışmaya katılan işgörenlerin %34.7'si evli, %65.3'ü bekârdır. Katılımcıların %50.8'inin 26-35 yaş aralığında, %32.3'ünün ise 19-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Otel personelinin eğitim durumlarına bakıldığında %40.3'ünün lisans, %28.2'sinin ise lise mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Turizm eğitimi almış olan personel toplam çalışanların %62,9'u iken, turizm eğitimi almayan personel toplam çalışanların %37,1'ini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların otel işletmesinde çalıştıkları departmanlara göre dağılımlarına bakıldığında; çalışanların %29.8'inin Yiyecek İçecek bölümünde çalıştığı, %29'unun ise Önbüro bölümünde çalıştığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuç anket uygulamasına katılan çalışanların neredeyse yarısından fazlasının yiyecek içecek ve önbüro departmanlarında istihdam edildiğini göstermesi bakımından önemlidir.

Araştırmaya katılanların çalışmakta oldukları otel işletmelerindeki iş deneyimleri incelendiğinde; bulunduğu işletmede 1-3 yıl arası çalışanların oranının %35.5 olduğu, 4-6 yıl arası çalışanların oranının ise %24.2 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu katılımcıların buldukları otel işletmesindeki iş deneyimlerinin genellikle 6 yıldan fazla olmadığını göstermesi bakımından önemlidir.

Yapılan araştırmada anket uygulamasına katılan çalışanların turizm sektöründeki deneyimlerine bakıldığında; %35.5'inin 1-3 yıllık, %24.2'sinin ise 4-6 yıl arası iş deneyiminin olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonuç ile araştırmaya katılan çalışanların yoğun bir iş deneyimine sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Çalışanların gelir durumuna bakıldığında ise %67.7'lik gibi büyük bir çoğunluğun 1050-2000 lira arasında aylık gelirlerinin olduğu, %23.4'lük bir bölümün ise 2000 liradan daha fazla kazandığı anlaşılmaktadır.

Tutulmlara Yönelik Faktör Analizi ve Güvenilirlik

Ölçekteki sorularda bulunan ve her biri bir değişkenin yerine geçen çok sayıdaki soru maddesinin faktör analizi yöntemi ile daha az miktarda, daha anlaşılır ve açık faktörler haline getirilmiştir. Bununla birlikte ölçeklerin, her bir boyuta ait güvenilirlik değerleri bulunmuş ve birleşme (convergent) ve ayırma (discriminant) geçerlilikleri test edilmiştir.

Tablo 2: KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü(KMO)	,776
Yaklaşık Ki-Kare Değeri	476,543
Sd(df)	45
Anlamlılık (Sig.)	,000

Varimax faktör rotasyon ve temel bileşenler yöntemleri tercih edilerek uygulanan faktör analizi ile birlikte Bartlett'in Küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri, tavsiye edilen değer (0,60 \geq) üzerinde 0.776 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre elde edilen verilerle faktör analizinin uygulanabilirliği denetlenmiştir.

Tablo 3: Faktör Analizi Faktör Yükleri

Faktörler	Yük	Öz Değer	Varyans %	Ortalama	Güvenirlilik
Duygusal Bağlılık		3,93	25,07	2,63	,768
Bu otele sadık kalmam gerektiğine inanıyorum	,806				
Bu otelin meselelerini kendi meselelerim gibi görüyorum	,781				
Bu otele karşı güçlü bir duygusal bağ hissediyorum	,736				
Çalıştığım otelde kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum	,729				
Normatif Bağlılık		1,75	21,46	3,15	,746
Çalıştığım otele karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum	,811				
Bu otele karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum	,808				
Otel işletmesinde kalmaya devam etmem zorunluluktan kaynaklanmaktadır.	,755				
Devam Bağlılığı		1,09	21,28	3,40	,775
İş hayatım boyunca daima bu otele bağlı kalmam gerektiğine inanıyorum.	,840				
Çalıştığım otelden ayrılıp başka bir otelde çalışmak bana göre etik değildir.	,797				
Bu otelden ayrılmaya karar verirsem hayatım fazlasıyla alt üst olur.	,793				

Varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi. Açıklanan toplam varyans: % 67,829'dur.

Yapılan çalışmada uygulanan faktör analizi çerçevesinde ortaya çıkan her bir boyutun ayrı ayrı güvenilirlik analizi ve tutumlara dair genel güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Bu çalışma için sosyal bilimlerde en çok kullanılan güvenilirlik testi olan Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik testi sonucunda Cronbach alfa değeri birinci boyut için 0,768; ikinci boyut için 0,746, üçüncü boyut için 0,775 ve maddelerin genel güvenilirliği ise 0,749 olarak tespit edilmiştir. Her bir faktörün güvenilirlik sonuçları alt değer olan 0,70'in üzerinde olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Igbaria ve arkadaşlarına göre (1995), araştırmada tercih edilen ölçeğin, birleşme (convergent) ve ayırma (discriminant) geçerliliklerini sağlamasının ölçeğin herkes tarafından kabul edilebilirliğinden bahsedilmesi açısından çok önemli olduğu savunulmaktadır. Buna göre ankette yer alan her bir maddenin ait olduğu faktörle ilgili tek bir boyutu ölçmesi beklenmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçekte ortaya konulan faktör yapısının, ortalama varyansın 0.50'sinden daha fazlasını açıklaması ve elde edilen faktör yüklerinin 0.50 değerinin üzerinde olması ölçeğin bu iki geçerliliği de sağladığını kanıtlamaktadır (İşler, 2014: 86).

Dipnot: Faktör analizleri yapılırken bütün varsayımlar kabul edildiği için normal dağılım testleri gibi testler yapılmamıştır.

Tablo 4: Çoklu Regresyon Analizi Model Özeti

Model	R	R ² deki değişim	Düzeltilmiş R ² (açıklanan varyans)	Tahminin Standart Hatası
1	,678 ^a	,459	,446	,98235

a. Bağımsız Değişkenler, DEVAM, NORMATİF, DUYGUSAL

Model Özeti tablosu Mesleki Bağlılığın; Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık ve Duygusal Bağlılık tarafından %45'lik kısmının açıklandığını göstermektedir. Geriye kalan %55'lik kısım ise hata terimi vasıtasıyla modele dâhil etmediğimiz değişkenler tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 5. Anova^b

Model	Kareler Toplamı (SS)	Serbestlik Derecesi (df)	Karalar Ortalaması	F	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
1 Regresyon	98,349	3	32,783	33,972	,000 ^a
Artan	115,800	120	,965		
Toplam	214,150	123			

a. Bağımsız Değişkenler: **Devam, Normatif, Duygusal**

b. Bağımlı Değişken: **Mesleki Bağlılık**

Bu tablo, Sig. Değeri 0,05'den küçük olduğu için; Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık ve Duygusal Bağlılık faktörlerinin bir bütün olarak oluşturduğu Örgütsel Bağlılık faktörünün Mesleki Bağlılık faktörü üzerine istatistiksel olarak her düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Katsayılar^a

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmamış Katsayılar	t	Anlamlılık Düzeyi (Sig.)
	B	Standart Hata	Beta		
(Sabit)	4,781	,476		10,033	,000
Duygusal	,522	,092	,451	5,698	,000
Normatif	,247	,090	,202	2,753	,007
Devam	,473	,086	,406	5,526	,000

a. Bağımlı Değişken: **Mesleki Bağlılık**

Duygusal Bağlılık faktörü en yüksek beta değerine sahip olduğu için (0,522) görece olarak en önemli bağımsız değişkendir.

Tabloda görüleceği gibi sabit terim 4,781 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı Duygusal, Normatif ve Devam bağlılığın etkisi sıfır olsa bile Örgütsel Bağlılık 4,781 etkilenmektedir. Duygusal Bağlılıkta bir birim artış olursa Örgütsel Bağlılığı 0,522 birim artırmaktadır. Normatif Bağlılıktaki oluşacak bir birimlik artış ile Örgütsel Bağlılık 0,247 birim fazlalaşmaktadır. Devam Bağlılığındaki bir birimlik artış ise Örgütsel Bağlılığı 0,473 birim artırmaktadır.

Anlamlılık Düzeyine (Sig.) bakıldığında, üç faktörün de 0,05'den küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara bakılarak H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu durum Örgütsel Bağlılığın alt bileşenleri olan Duygusal, Normatif ve Devam Bağlılıklarının Mesleki Bağlılık üzerine istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır şeklinde yorumlanabilmektedir. Başka bir deyişle Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

SONUÇ

Küreselleşme ve teknolojiye gelişmeler işletmelere daha aktif olma zorunluluğu getirmiştir. İşletmelerin bulunduğu pazarda daha aktif bir konumda bulunabilmesi için gereken en önemli unsurların başında işletmede çalışan işgörenlerin o işletmeye karşı yüksek bağlılık göstermesi gelmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, çalıştığı işletmedeki değerleri ve misyonu benimsemekte, örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi görmekte ve örgütte kalmak için hevesli olmaktadır.

İşletme en kusursuz hizmeti üretse bile eğer örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu olmayan bir personel kadrosu ile çalışıyorsa sunduğu hizmetten tam kapasite ile verim alamayacaktır. Bunun sonucunda işveren ile işgören yollarını ayırma noktasına gelebilmektedir. İşveren örgütüne bağlı olmayan personel ile çalışmak istememekte ve bunun sonucunda işgörenin de bu mesleğe olan ilgisi, tutumu ve davranışı değişip mesleği terk edebilmektedir.

İşgörenlerin örgüte karşı bir aidiyet duygusu hissetmemeleri, işgörenlerin örgüte bir faydasının dokunmaması, örgüt içi kuralların kişiden kişiye değişmesi, kişilerarası ilişkinin örgüt içinde zayıf olması örgütsel bağlılık faktörlerinin oluşumunu zorlaştırmaktadır.

Başka bir açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığı düşük mesleki bağlılığı yüksek olan işgörenler işten ayrılmak isteyebilmekte fakat örgüt dışında bulunan iş potansiyellerinin yetersiz olabilmesi, örgütlerin mevsimlik işgören arayabilmesi, işgörenin; işsiz geçen dönemdeki nakit ihtiyaçlarının olabilmesi, vb. gibi durumlarda işgörenlerin örgütsel bağlılığı zorunluluktan yüksek olabilmektedir.

Örgütün çeşitli uygulamalarla işgörenlerinin kendilerini geliştirmesine fırsat vermesi gerekmektedir. Aynı zamanda örgütlerin işgörenlerini sorumluluk alabilen bireyler olarak yetiştirmesi faydalı olacaktır. Bu çalışmalar sonrasında yöneticilerin çalışanlarını yaptıkları projelerle ilgili karar alma süreçlerine dâhil etmesi, yetkilendirmesi ve yöneltmesi, işgörenlerin işten ayrılma ihtimalini azaltabilecek ve işgörenlerin bulunduğu örgüte karşı bağlılığını artıracaktır.

Araştırma sonuçları örgütsel bağlılık tutumlarının işgörenlerin mesleki bağlılık üzerinde pozitif etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Çoklu regresyon analizi sonuçları, örgütsel bağlılık unsurlarından duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığının, mesleki bağlılık üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu nedenle bu çalışma örgütsel bağlılığı ve mesleki bağlılığı yüksek işgören çalıştırmak isteyen işverenlere örnek teşkil etmesi açısından ayrıca işten ayrılmak isteyen, istediği halde çalıştığı kurumdan ayrılamayan, ayrılmaya karar veren veya ayrılmış işgörelere bir fikir altyapısı oluşturması açısından önem teşkil etmektedir. Özellikle sektörde öncü olmak isteyen konaklama işletmelerine, hem işe alım sürecinde, hem hâlihazırda işbaşında ya da ayrılmak istediğinde işgörelere gereken değeri vermesi tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Arıkan, R. (2004). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*. Ankara: Asil Yayın.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59):125-139.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M.,(1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1):7-15.
- Blau, G.,(2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 469-488.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T.(2008).Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19):75-94.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22): 121-139.
- Bulgan, G. ve Soybalı, H., H. (2011). Antalya Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde düşük sezonda konaklayan Alman müşterilerin hizmet beklentilerinin ve memnuniyet düzeylerinin değerlendirilmesi, *Journal of Yaşar University*, 21(6):3572-3597.
- Cengiz, A. A.(2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, *(Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi)*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 105-120.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Eren, E. (2007). Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 18(57): 13-25.
- Dolu, B.(2011). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *(Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi)*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). *Örgütsel Bağlılık Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. İstanbul: Ekin Yayın Evi.

Ferris, K. R. ve Aranya, N.(1983). A comparison of two organizational commitment scales, *Personnel Psychology*, 36(1):87-98.

Geer, B. (1966). Occupational commitment and the teaching profession. *Publishedby: The University of Chicago Press Journals*,74(1):31-47.

Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gürbüz, S., Ayhan, Ö. ve Sert, M. (2014).Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1 (1): 3-19.

Hunt, S. D. ve Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: one of many commitment or key mediating construct?, *Academy of Management Journal*, 37(6): 1568-1587.

Igbaria, M.,Parasuraman, S. ve Badawy, M. K. (1994). Work experience, job involvement and quality of work life among information system personel. *MIS Quarterly*, 18 (2): 175-200.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

İşcan, Ö. F. ve Naktiyok A. (2004) .Çalışanların örgütsel bağdaşlarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1): 181-201.

İşler, D. B. (2014). Online tüketici satın alma davranışlarını etkileyen faktörlere yönelik bir durum değerlendirmesi: Isparta ilinde bir uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3): 77-94.

Köse, S. ve Gönüllüoğlu, S. (2010).Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27): 85-94.

Landsman, M. J.(2008).Path ways to organizational commitment. *Administration in Social Work*, 32(2): 105-132 To link to this article: http://dx.doi.org/10.1300/J147v32n02_07

Lawrence, J.,Ott, M. ve Bell A.(2011). Faculty organizational commitment and citizenship, *Springer Science+Business Media*, 53: 325-352.

Lee, O. F., Tan,J. A. ve Javalgi R. (2010).Goal orientation and organizational commitment individual difference predictors of job performance, *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1): 129-150.

Meyer, J. P. ve Allen N. J. (1997). *Commitment in the Workplaca: Theory, Research, and Application*. CA: Sage Publications.

Meyer, J. P.,Becker, T. E. ve Vandenberghe C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model, *Journal of Applied Psychology*, 89(6): 991-1007.

Mowday, R. T.,Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee- Organization Linkages: Thepsychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

Stroh, L. K.,Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior Management Challenge*. USA: TheDryden Pres...

Oksay, A. (2011). Uzman Hekimlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği, (*Yayımlanmış Doktora Tezi*), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Ölçüm, Ç. M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özmen, Ö.N. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma, *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2):1-14.

Özmen, Ö. N. T., Arbak, Y., Saatçioğlu, Ö. (1997). *Verimlilik Kongresi Bildirileri: Örgütsel Bağlılığın Neden ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Analizi*. Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayınları.

Özsoy, A. S. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2):13-19.

Rideout, L. H.,(2010). Employee Commitment: An Examination Of The Relationships Among Organizational Commitment, Occupational Commitment And Organizational Citizenship Behavior In Human Resource Professionals. *Harold Abel School of Social and Behavioral Sciences, Doctor of Philosophy*, Capella University.

Sekaran, U. (2002). *Research Method for Business*. Wiley, John ve Sons, Incorporated.

Tak, B. ve Çiftçioğlu A. B. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, 63(4): 156-178.

Toker, H. (2011). Örgütsel Bağlılık ve Dinar Belediyesi Çalışanlarının Örgüte Bağlılıkları. (*Yüksek Lisans Bitirme Projesi*), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Tuncay, A. H. (2009). İçsel Pazarlamanın Örgütsel Bağlılığa Etkisi, (*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Turner, B. A. ve Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19: 193-211.

Weng, Q ve McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions., *Journal of Vocational Behavior*, 80: 256–265.