

## ÇALIŞANLARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BEŞ YILDIZLI OTELLER ÖRNEĞİ

**Mustafa Taşlıyan**

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Prof. Dr.

mustafatasliyan@hotmail.com

**Nazmiye Ülkü Pekkan**

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

Doktora Öğrencisi

nazmiyeulku.pekkan@gmail.com

### Özet

*Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılıkta çeşitli örgütsel faktörlerin yanında çalışanların demografik özelliklerinin de etkili olduğu bilinmektedir. Bu amaçla yapılan bu çalışmada, otel çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında etkili olan demografik faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında örgütsel bağlılık üç farklı boyutta (duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) ele alınarak, çalışanların bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca, çalışanların söz konusu bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim düzeylerine ve kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, demografik faktörlerden hizmet süresi ve yaş ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel bağlılık, Demografik faktörler, Otel çalışanları, Turizm, Adana

**Alan Tanımı:** İşletme ve Yönetim (Örgütsel Davranış)

**AN INVESTIGATION ON EMPLOYEES' DEMOGRAPHIC FEATURES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: SAMPLES OF FIVE STARS HOTELS**

## Abstract

*Organizational commitment refers to the strenght of the empolyees` commitment against the organization. In organizational commitment, it is known that employees` demografic characteristics are also effective beside organizational factors. In this study, demografic factors which are effective on hotel employees` organizational commitment determined and employee organization commitment levels examined by considering three different dimensions of organizational commitment (emotional commitment, continuance commitment, normative commitment). Also, employees` organizational commitment levels analyzed if they show differences according to their gender, marital status, age, education level and seniority level. As a result, a negative relationship between employees` organizational commitment and their service time and age has been determined.*

**Keywords:** *Organizational commitment, Demographic factors, Hotel workers, Tourism, Adana.*

**JEL Code:** M1, M10

## 1. GİRİŞ

Günümüzde iş dünyası da dâhil olmak üzere hayatın her alanında hızlı bir değişim ve gelişim yaşanmaktadır. Küreselleşmenin de etki ettiği bu hızlı değişim ile artan rekabet koşulları, örgütlerin en değerli kaynağı durumunda olan insan kaynaklarını örgütte tutmaya yönelik olarak daha etkin politikalara işlerlik kazandırılmasını bir zorunluluk haline getirmiştir (Pelit vd., 2007: 87). Bugünün rekabetçi ortamında ister kar amacı gütsün isterse gütmesin her örgüt için örgütsel bağlılık son derece önemli bir faktördür. Örgütsel bağlılık örgüt üyelerinin işle ilgili davranış ve tutumlarını anlamada oldukça büyük bir önem arz etmektedir. Daha önce yapılmış olan araştırma ve çalışmalar örgütsel bağlılığın; örgütün değer, misyon ve vizyonunu kabul etme, örgütle özdeşleşme, kalite geliştirme çabalarını yerleştirme, motivasyon sağlama gibi çalışanların bir çok tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. İş görenlere önem verilmesi ve onların işletmeye olan bağlılıklarının artırılmaya çalışılması olağan bir çabadır. Örgüte olan bağlılığın yalnızca örgütsel faktörler değil aynı zamanda demografik faktörlerden de etkilendiği düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle yapılan bu çalışmada Adana ilinde faaliyet göstermekte olan beş yıldızlı

otellerdeki iş görenlerin demografik özelliklerine göre, örgütsel bağlılık boyutlarına bakış açılarında farklılık olup olmadığına yönelik bulgulara ulaşılmaya çalışılmıştır. Sonuçların daha önceki yapılmış çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılıkla ilgili algı farklılıklarını ortaya koyması bakımından sonraki çalışmalara ışık tutacağı beklenmektedir.

## 2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI VE KAPSAMI

Örgütsel bağlılık kavramını ilk tanımlayanlarda biri olan Grusky'e göre (1966) bağlılık, bireyin örgüte olan bağının gücüdür. Meyer ve Allen'e göre (1997) örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmekte ve iş gören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur. Örgütsel bağlılığa dair kabul edilen en önemli nokta; örgütsel bağlılığın örgütlerin varlıklarının devamı ve başarısı açısından hayati bir konu olduğudur (Kolay, 2012: 20).

İş görenlerin çalıştıkları kuruma karşı duydukları bağlılık örgütsel başarıya ulaşmada en kritik faktör olarak görülmektedir (Dick and Metcalfe 2001). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip olan bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bu durum işe yeni başlayan çalışanlar için bu kültürün bir parçası olma isteğini arttırarak örgütsel beklentilerin yerine getirilmesi sorumluluğunu da beraberinde getirecektir. Bu oluşum başarılı olduğunda çalışanlar örgütsel kültürü kabul ederek benimseyecek ve örgütün kültürünü kendi değerlerinin bir parçası olarak görecektir. Bu çalışmada, örgütsel bağlılık duygusal, normatif ve devamlılık olmak üzere üç farklı bileşeni bir araya getirerek açıklanmıştır (Meyer and Allen, 1990: 3).

*Duygusal Bağlılık:* Duygusal bağlılık, örgütte çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile örgütte kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılık kapsamında, bireyin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesi gibi hususları göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durumda birey kendini örgütün bir parçası olarak gördüğü için, örgüt onun için büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır. Bunun sonucu olarak bireyler örgüt üyeliğini devam ettirmekte ve bundan dolayı da mutluluk duymaktadır (Meyer and Allen, 1990: 4). Bu boyut, çalışanların örgütte kalma isteği ve duygusal olarak örgüte bağlı olmayı ifade etmektedir (Huselid and Day 1991, 382).

*Devam Bağlılığı:* Literatürde bu bağlılık türüne rasyonel bağlılık ve algılanan maliyet de denilmektedir. Diğer bir ifadeyle, devamlılık bağlılığı örgütten

ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Yüceler, 2009: 449). Devam bağlılığı hisseden bir çalışan zarara uğramamak ve kişisel bir çıkar elde etmek amacıyla örgütte çalışmaya devam etmektedir. Burada asıl amaç örgüt ile ilgili faydalardan yararlanmaktır (Johnson and Chang, 2008: 515).

*Normatif Bağlılık:* Bu bağlılık türünde çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamanın gereğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri söz konusu olmaktadır. Örgütsel bağlılığın bu boyutunda, çalışanlar sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 361).

### **3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DEMOGRAFİK FAKTÖRLERLE İLİŞKİSİ**

Örgütsel bağlılık, bireyin eğitim düzeyi, sosyo ekonomik sınıfı, sosyo-kültürü, aldığı iş başı eğitim, yönetim sistemleri, uygulanan liderlik tarzları, geçmiş iş tecrübeleri gibi yasal, ekonomik, politik ve estetik unsurlara göre şekillenmektedir. Bazı araştırmacılar yaş ve çalışan bağlılığı arasında önemli ve olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Mathieu ve Zajac, 1990: 190). Sommer vd. (1996), Koreli çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmalar sonucunda yaş ve örgütsel bağlılık üzerine önceki çalışmalarda ulaşılan sonuçların doğruluğunu onaylamışlardır. Küçüközkan (2015) hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırma sonucunda cinsiyet ile örgütsel bağlılık algısı arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Bununla birlikte, örgütsel bağlılığın alt boyutları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı ilişkiler görüldüğünü tespit etmiş ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmakta olduğunu belirtmiştir. Araştırmacılar, daha eski/ deneyimli olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu iddia etmişlerdir (Abdulla ve Shaw, 1999: 90). Bu bulguların, daha eski/deneyimli çalışanların örgütten daha az beklentilerinin olması ve örgüte karşı daha gerçekçi tavırlar sergilemelerinden dolayı oluşabileceği düşünülmektedir. Cinsiyet faktörü kapsamında, erkeklerin genellikle kadınlardan daha yüksek ücretle ve daha iyi pozisyonlarda çalışmaları ve kadınların ailedeki rollerinin çalıştıkları örgüte göre daha ön sırada olması sebebiyle, erkeklerin örgüte daha bağlı olduğu görülmüştür (Aven vd., 1993: 646). Yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenirken, bağlılığın her türüyle olan ilişkisine bakılması gerektiği vurgulanmaktadır. Örgütsel bağlılık boyutları ile yaş arasındaki ilişkiyi araştıran bir araştırma sonuçlarına göre, yaş ve duygusal bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu, devam bağlılığı ile yaş arasında ise benzer bir ilişki olmadığına ulaşılmıştır. Yalçın ve İplik (2005) Adana ilinde

faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışanlara yönelik yaptıkları çalışma sonucunda örneklem kapsamındaki otel çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının, cinsiyet, medeni durum, buldukları otel ve pozisyondaki toplam çalışma sürelerine göre farklılık göstermedikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ancak, çalışanların devam bağlılıklarının yaş ve eğitim düzeylerine; duygusal bağlılıklarının ise yaş, eğitim ve gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tayfun ve arkadaşlarının (2010) Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların eğitim ve örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmeye yönelik yaptıkları çalışma sonucunda, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki farklılık ortaya konulmuş, özellikle duygusal bağlılığın geliştirilmesi konusunda eğitimin önemine değinilmiştir. İş görenler, genç, orta yaş ve yaşlı olmak üzere sınıflandırıldığında, iş hayatının başlangıcında olan bireyin ilk kez iş araması ve işe ilk kez yerleşmenin sıkıntılarını ve zorluklarını yaşayacak ve eğitimine, özelliklerine uygun bir işte çalışma isteğinin yüksek olacağı düşünülmektedir (Çakır, 2001: 112). Diğer taraftan iş görenin örgütte kalma süresi arttıkça, iş görenin örgütte daha iyi pozisyonlarda bulunma isteği de artacaktır. Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki hakkında literatür incelendiğinde, medeni durumun örgütsel bağlılıkta güvenilir bir gösterge olduğu ortaya çıkmıştır. Evli insanlar bekâr insanlara oranla örgüte karşı daha fazla sadakat göstermektedirler. Evli insanlar aile olmanın zorlukları ve gereksinimlerine daha fazla sahip olduklarından dolayı çalıştıkları örgütte devamlılık ve güvenlik ihtiyacı üzerinde önemle durmaktadırlar. Bu sebeple, çalıştıkları örgüte bağlılıkları daha fazla olmaktadır. Tüm bu bilgiler ışığında, medeni durum ve örgütsel bağlılık arasında olumlu ilişkiler olduğu sonucu çıkarılmaktadır (Khan vd., 2013: 126). Literatür araştırmaları göstermiştir ki; bir örgütte kalifiye birer eleman olarak çalışanlar, daha az yeterliliğe sahip olan çalışanlara oranla örgütün tutumları hakkındaki farkındalıkları bakımından örgüte olan bağlılıklarının daha yüksek olduğunu düşünmektedirler (Akintayo, 2010: 5).

#### **4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ**

Bu çalışmanın amacı, otellerde görev yapmakta olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesidir. Diğer taraftan örgütsel bağlılığa ilişkin tutumları ortaya koyarak bu tutumların demografik özellikler açısından çalışanlar arasındaki örgütsel bağlılık düzeyinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Araştırmanın evrenini Adana ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerin çalışanları oluşturmaktadır. Adana ilinde dört adet beş yıldızlı otel bulunmakta olup anket çalışması için birincil verilerin yapıldığı tarih aralığında üç adet beş yıldızlı otel bulunmaktaydı bu sebeple örneklem büyüklüğü üç adet otel üzerinden hesaplanmıştır. Araştırmaya konu olan grubun tamamından veri toplamanın güçlüğü, zaman ve maliyet nedenlerinden dolayı mümkün görülmemiş, bu nedenle söz konusu evrenden örnek seçme yoluna gidilmiştir. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ve örgütsel bağlılığı ölçen anket geçerlilik ve güvenilirliği açısından daha önceki çalışmalarda kullanılarak test edilmiştir. Bu çalışmada, Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Baysal ve Paksoy(1999) tarafından yapılan örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık olmak üzere üç ana bileşenden oluşmaktadır. Anketler çalışanlara elden dağıtılmıştır. Toplamda 177 adet anket dağıtılmış ve geri dönen anketlerden 156 tanesi analiz edilmeye uygun olarak geri dönmüş olup anketlerin geri dönüş oranı %88.13 olarak belirlenmiştir.

## 5. ARAŞTIRMA BULGU VE DEĞERLENDİRMELERİ

Demografik faktörlerle ilgili ilk bölümde yer alan sonuçlara göre, ankete katılım gösteren otel çalışanlarının 58'si (%36,5) kadın, 98'i (%62,8) erkektir. Çalışanların yaş dağılımları incelendiğinde 57'si (%36,5) 25'ten küçük, 61'i (%39,1) 25-35 yaş arası, 26'sı (%16,7) 36-40 yaş arasında olduğu görülmektedir. Otel çalışanlarının 79'u (%50,6) lise, 35'i (%22,4) ilköğretim/ortaokul mezunu, 28'i (%17,9) ön lisans mezunu, 13'ünün ise (%8,3) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Otel çalışanlarından 61'i (%39,1) 1-5 yıl arasında buldukları otelde görev yaparken 48'i (%30,8) 1 yıldan daha az, 29'unun (%18,6) 6-10 yıl arasında aynı otelde çalıştığı görülmektedir. Katılımcı otel çalışanlarının medeni durumlarına ilişkin yöneltilen sorudan elde edilen sonuçlara göre 69'unun (%44,2) evli, 86'sının (%55,1) bekâr olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anket sorularından demografik faktörler çıkartıldıktan sonra örgütsel bağlılık ölçeğinin ve ölçeğin alt boyutlarına uygulanan iç tutarlılık analizi sonucu çıkan cronbach's alpha değerleri Tablo 1'de verilmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan bu değerler ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>Örgütsel Bağlılık</b>	,912	15
<b>Duygusal Bağlılık</b>	,811	5
<b>Devam Bağlılığı</b>	,821	5
<b>Normatif Bağlılık</b>	,862	5

Aşağıda Tablo 2’de örgütsel bağlılık ile ilgili sorulara verilen cevapların ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen’in modelinde olduğu gibi duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılık ile ilgili puanları incelendiğinde; devam bağlılığının ( $X=3.46$ ) ilk sırada, duygusal bağlılığın ( $X=3.39$ ) ikinci sırada, normatif bağlılığın ise ( $X=3.36$ ) son sırada yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre her üç bağlılık türünün ve genel olarak çalışanların örgüte bağlılığının ( $X=3.40$ ) orta düzeyde ve birbirlerine yakın olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 2. Üç Boyutlu Bağlılık Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

	N	Ort.	St. Sapma
<b>Duygusal Bağlılık</b>	156	3.39	1,67
<b>Devam Bağlılığı</b>	156	3.46	1,81
<b>Normatif Bağlılık</b>	156	3.36	1,27
<b>GENEL ORTALAMA</b>	156	3.40	1,59

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda Adana’daki beş yıldızlı otellerde çalışanların örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin algıları; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve ortalama aylık ücretleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmeye alınmış ve tek yönlü ANOVA testi yapılmış olup sonuçlar aşağıda Tablo 3’de verilmiştir.

**Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Demografik Değişkenler Arası Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları**

Boyutlar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Hizmet Süresi	Ortalama Aylık Ücret
<b>Duygusal Bağlılık</b>	0,024	0,027	0,147	0,146	0,095
<b>Devam Bağlılığı</b>	0,049	0,009	0,114	0,025	0,117
<b>Normatif Bağlılık</b>	0,026	0,013	0,108	0,036	0,138

Tablo 3’ten görüldüğü üzere otel çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ile demografik faktörler arasında %95 güven aralığında cinsiyet, yaş ve hizmet süreleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Erkeklerin

kadınlardan daha fazla örgüte bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık boyutlarının ve demografik faktörler arasındaki ilişkilerin derecesini gösteren regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te özetlenmiştir.

**Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Demografik Değişkenler Arası Regresyon Analizi Sonuçları**

Boyutlar	Cinsiyet	Yaş	Hizmet Süresi
Duygusal Bağlılık	-,024*	-,017*	-,076
Devam Bağlılığı	-,059	-,029*	-,055
Normatif Bağlılık	-,026*	-,003*	-,046*

Tablo 4'te görüldüğü üzere elde edilen bulgulara göre; cinsiyet, yaş ve hizmet süresi değişkenleri incelendiğinde örgütsel bağlılık boyutları ile aralarında negatif ilişki olduğu görülmektedir. Örneğin hizmet süresi ile normatif bağlılık arasında düşük negatif ilişki olduğu (-0,046), cinsiyet ile duygusal bağlılık arasında orta derecede negatif ilişki (-0,024), yaş ile normatif bağlılık arasında ise yüksek negatif ilişki (-0,003) olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuca göre, erkek ve kadın çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin birbirinden farklılaştığı ve çalışanların buldukları işletmede hizmet süreleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı düşünülebilir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel bağlılık kavramının çok geniş kapsamlı ve çeşitli kavramlarla (devamsızlık, personel devri) ilişkili olması sebebiyle literatürde oldukça geniş bir araştırma alanına sahiptir. Bu çalışmaların çoğunluğunu örgütsel bağlılığın örgütsel ve bireysel etkinlikle ilişkisi bakımından araştıran çalışmaların oluşturduğu görülmektedir.

Bu çalışmada Meyer ve Allen'in (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alınarak Adana'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışanların örgüte bağlılıkları ile demografik faktörler arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda, çalışanların örgüte karşı orta düzeyde bir duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. Bağlı buldukları otellerden genel olarak memnun görünen çalışanlar, kendilerini çalıştıkları örgüte dâhil hissetmekte ve örgüte uyum konusunda da sorun yaşamamaktadırlar.



Çalıştığı otelde kalmalarının uzun vadede kendilerine yarar getireceğini ifade eden katılımcıların oranı, çalışanların devam bağlılıklarının duygusal bağlılıklarından daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Katılımcı otel çalışanlarının yüksek düzeyde işi önemsedikleri, çalıştıkları kurumun başarıya ulaştıracak uygulama ve faaliyetler için çaba sarf etmeye gönüllü oldukları görülmüştür. Bu bağlamda katılımcı otel çalışanlarının örgütlerine duygusal bağlılıklarının olduğu söylenebilir.

Araştırmada otel çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi, ölçme aracının ilk bölümünde yer alan demografik değişkenlere göre de incelenmiştir. Özkaya vd. (2006) çalışmalarında çalışanın yaşının örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesinde çok önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Yapılan analiz sonucunda örneklem kapsamındaki çalışanların örgütsel bağlılıkları ile eğitim durumları ve ortalama aylık ücretleri duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları arasında farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bunun nedeni sektörün yapısı ya da toplumsal yapıdaki farklılıklar olarak düşünülebilir.

Çalışma kapsamında, yaş ve çalışanların hizmet süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, çalışanın yaşı arttıkça örgüte olan bağlılık düzeylerinin azaldığı düşünülmektedir. Örgütsel bağlılığın farklılaştığı tespit edilen bir diğer demografik faktör ise cinsiyet olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre erkeklerin kadınlardan daha çok örgüte karşı bağlılık hissettikleri tespit edilmiştir. Bunun sebebi, ata erkil bir toplumun getirdiği düşünce yapısı ile erkeklerin çalışma hayatında daha çok yer almaları gerektiğine duyulan inanç olarak yorumlanabilir.

Sonuç olarak katılımcı otel çalışanlarının işlerine ve örgütlerine karşı daha çok devam bağlılıklarının yoğun olduğu söylenebilir. Buradan yola çıkılarak çalışmaya katılan otel çalışanları çalıştıkları örgütten ayrılmanın kendilerine getireceği maliyetin farkındadırlar. Bunun yanında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu unutulmamalıdır. Bu durum, katılımcıların piyasa şartlarını ve çevre koşullarını göz önünde bulundurarak alıştıkları ortamdaki uzaklaşmak istemedikleri şeklinde yorumlanabilir. Aynı zamanda işini ve kurumunu sevdiğini ifade eden katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olması katılımcıların kurumdan beklentilerinin yeterince karşılanmadığı şeklinde düşünülebilir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan bu çalışmanın daha fazla otel çalışanı üzerinde ve farklı coğrafi bölgelerde uygulanması ile farklı sonuçlar elde edileceği

unutulmamalı ve bu benzeri diğer çalışmaların turizm sektöründe yer alan işletmeler ile karşılaştırma yapılması önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

Abdulla, Mohamed H. A. & Jason D. Shaw, “*Personal Factors and Organizational Commitment: Main and Interactive Effects in The United Arab*”, Journal of Managerial Issues. 11, 1999, 77-93.

Akintayo, D. I., “*Work-Family Role Conflict and Organizational Commitment Among Industrial Workers in Nigeria*”, JPC, 2: 1, 2010, 1-8.

Aven, Forrest Jr., Barbara Parker & McEvoy Glen, “*Gender and Attitudinal Commitment to Organization: A Meta Analysis*”, Journal of Applied Psychology, 72, 1993, 642-648.

Baysal, Ayşe Can & Mahmut Paksoy, “*Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli*”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28: 1, 1999, 7-15.

Çakır, Özlem, İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2001.

Dick, Gavin & Beverly Metcalfe, “*Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civillian Staff*”, The International Journal of Public Sector Management, 14: 2, 2001, 111-128.

Grusky, Oscar, “*Career Mobility and Organizational Commitment*”, Administrative Science Quarterly, 10, 1966, 488-503.

Huselid, Mark A. & Nancy E. Day, Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis, Journal of Applied Psychology, 76: 3, 1991, 380-391.

Johnson, Russell E. & Chu Hsiang Chang, Relationships Between Organizational Commitment and Its Antecedents: Employee Self-Concept Matters, Journal of Applied Social Psychology, 38: 2, 2008, 513-541.

Khan, Irfanullah, Farhatullah Khan, Hamid Khan, Allah Nawaz & Naseem Bakth Yar, “*Determining The Demographic Impacts on The Organizational Commitment of Academicians in The HEIs of DCs Like Pakistan*”, European Journal of Sustainable Development. 2: 4, 2013, 117-130.

Kolay, Ahmet, Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi SBE, İstanbul, 2012.

Küçüközkan, Yasemin, “Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma”, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi. 1: 1, 2015, 14-37.

Mathieu, John & Dennis M. Zajac, “A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment”, Psychological Bulletin. 108: 2, 1990, 171-194.

Meyer, John P. & Natalie J. Allen, “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review. 1, 1991, 61-89.

Meyer, John P. & Natalie J. Allen, “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizations”, Journal of Occupational Psychology. 63, 1990, 1-18.

Özkaya Onay, Meltem, İpek Devenci Kocakoç ve Emre Karaa, “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 13: 2, 2006, 77-96.

Pelit, Elbeyi, Yasin Boylu ve Evren Güçer, “Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi’nde Çalışan Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. 1, 2007, 86-114.

Sommer, Steven, Seung-Hyun Bae, & Fred Luthans, “Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees”, Human Relations, 49, 1996, 977-993.

Tayfun, Ahmet, Karabey Palavar & Serdar Çöp, “İş görenlerin Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, İşletme Araştırmaları Dergisi. 2: 4, 2010, 3-18.

Yalçın, Azmi ve Fatma Nur İplik, “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirleye Yönelik Bir Araştırma”, Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4: 1, 2005, 395-412.

Yüceler, Aydan, “*Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 22, 2009, 445-458.