

Benlik Saygısı ve Örgüt Temelli Öz Saygının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Turizm Sektöründe Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

Enver Kerem AVCI¹, Tuba YİYİT²

Benlik Saygısı ve Örgüt Temelli Öz Saygının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Turizm Sektöründe Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

Öz

Bu araştırmanın amacı, turizm sektöründe faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan beyaz yakalıların benlik saygısı, örgüt temelli öz saygı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Eskişehir kapsamında gerçekleştirilen çalışmada nicel yöntem benimsenmiş ve veri toplama sürecinde işlenebilir olan toplam 159 anket verisi elde edilmiştir. Elde edilen bulgular, benlik saygısı ve örgüt temelli öz saygı seviyelerinin örgütsel bağlılık üzerinde ayrı ayrı anlamlı ve pozitif yönlü etkilerinin olduğu şeklindedir. Ayrıca, örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri bakımından, benlik saygısının örgüt temelli öz saygıya göre daha kuvvetli olduğu tespit edilmiştir. Çalışma, bireysel gelişim uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki olası etkilerini vurgulamakta ve turizm sektöründeki beyaz yakalı çalışanlar özelinde literatüre katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Örgütsel Davranış, Benlik Saygısı, Örgütsel Bağlılık, Örgüt Temelli Öz Saygı

The Effects of Self-Esteem and Organization-Based Self-Esteem on Organizational Commitment: A Study on White-Collar Employees in the Tourism Sector

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between self-esteem, organization-based self-esteem, and organizational commitment among white-collar employees working in the tourism sector. In this study, conducted within the scope of Eskişehir, a quantitative research method was adopted, and a total of 159 usable survey responses were collected during the data collection process. The findings indicate that self-esteem and organization-based self-esteem each have a significant and positive effect on organizational commitment. Moreover, it has been determined that self-esteem exerts a stronger effect on organizational commitment compared to organization-based self-esteem. The study highlights the potential of personal development initiatives to enhance organizational commitment and provides a contribution to the literature by focusing on white-collar employees in the tourism sector.

Keywords: Tourism, Organizational Behavior, Self-Esteem, Organizational Commitment, Organization-Based Self-Esteem

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Paper Type: Research Paper

¹ Doktora Öğrencisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, enverkeremavci@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0277-577X>

² Dr. Öğretim Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tyiyit@ogu.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3307-8491>

1. Giriş

Yönetim yaklaşımları Hawthorne araştırmalarının da etkisiyle, 20. yüzyıldan itibaren, çalışanların sosyolojik ve psikolojik özelliklerini de içine alan bir perspektif kazanmaya başlamıştır. Gelişim ve değişimin hızla yaşandığı günümüzde ise örgütlerin etkinlik ve verimliliklerini sağlamak için hem üretim hem de yönetsel süreçlerde daha fazla çaba göstermelerini gerekmektedir. Özellikle ürün kalitesi, örgütsel sürdürülebilirlik, rekabet edebilirlik ve değişime uyum sağlama gibi konuların tüm örgütlerin öncelikli çalışma alanları haline geldiği görülmektedir. Hizmet sektöründe ise müşteri ile etkileşimin yoğun ve sürekli olması nedeniyle, örgütlerin yalnızca bu unsurlara odaklanmasının yeterli olmadığını söylemek mümkündür. Bu nedenle de tüm bu unsurlara ek olarak çalışanların mutlu edilerek desteğinin alınması ve çalışanların tatmin seviyelerinin yükseltilmesi, özellikle hizmet sektörü açısından örgütsel başarının sağlanmasında daha kritik bir hale gelmektedir. Buna paralel olarak literatürdeki çalışmalarda da çalışan tatmini ve motivasyonun sağlamak için fazla inisiyatif kullanma ve kariyer geliştirme ve eğitim imkânı verilmesi, esnek çalışma koşulları, iş ortamındaki iş birliği, örgüt ikimi ve kültürünün yapısı gibi örgütsel; işe adanma, proaktif davranışlar, örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek gibi bireysel kavramların araştırılmasına ağırlık verildiği görülmektedir (Yüner, 2018; Akgemci, Abdul-Kareem ve Kızıloğlu, 2020). Bu çalışmalar arasında yer alan örgütsel bağlılık konusu, insan davranışlarının örgütlerdeki yerini anlamaya yönelik gerçekleştirilen araştırmaların en sık başvurulduğu ve derinlemesine incelenen konulardan birisi olarak literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Gerek duyulan insan kaynağından en iyi derecede yararlanabilmek, işten ayrılma oranlarını düşük tutmak, örgütsel başarıya ulaşmak, çalışanların örgüt için yaratıcı ve yenilikçi bir tavır sergilemelerini sağlama açısından örgütsel bağlılığın yöneticiler tarafından dikkat edilmesi gereken bir unsur olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel bağlılık kapsamında yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığın öncülleri arasında öz saygı ve iş ahlakı gibi kişilik özellikleri, tükenmişlik ve stres gibi psikolojik parametreler, adalet algısı ve örgüt iklimi gibi örgütlere dair çeşitli faktörler ve örgüt temelli öz saygı gibi örgüt içinde şekillenebilen dinamikler kullanılmaktadır. Bireylerin kendilerine dönük genel algılarıyla ilgili olan (Baymur, 1978) ve çevreleriyle ilişkilerini düzenleyen (Twenge ve Campbell, 2015, s. 91) benlik saygısı ve yine öz saygı temelinde olan ama örgüt etkileşimleriyle şekillenen örgüt temelli öz saygı göstergeleri kullanılarak örgütsel bağlılığın incelenmesi, çalışanların örgütle kurdukları psikolojik bağın niteliğini anlamak açısından önemlidir.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını inceleyen ve bu bağlılığı etkileyen unsurların araştırıldığı çalışmalarda, gerek benlik saygısının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğunu ortaya koyan (Azila-Gbette, Atatsi, Mensah ve Abiemo, 2020; Hatim ve Jamil, 2023; Tavas ve Öztürk, 2016; Zeyrekli Yaş ve Usta Kara, 2022); gerekse örgüt temelli öz saygının örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkili olduğu sonucunu gösteren (Akalin, 2006; Gardner ve Pierce, 1998; Güney, Akalin ve İlsev, 2007; Pierce, Gardner, Cummings ve Dunham, 1989; Pierce, Gardner, Dunham ve Cummings, 1993; Tang ve Ibrahim, 1998; Sönmez, 2022; Yüner, 2018) çalışmalar mevcuttur. Ancak, her iki değişkenin birlikte ele alındığı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin, insan ilişkilerinin diğer sektörlerle kıyasla çok daha belirleyici olduğu turizm sektöründe, otellerde çalışan beyaz yakalıları üzerinde incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Buradan yola çıkarak bu çalışmanın amacı, Eskişehir’de bulunan otellerde çalışmakta olan beyaz yakalı iş gücünün, çalıştıkları örgütlere yönelik örgütsel bağlılık seviyeleriyle, sahip oldukları benlik saygısı ve örgüt temelli öz saygı seviyelerinin aralarındaki ilişkinin ortaya konulması; bu doğrultuda, söz konusu değişkenlerin, turizm sektörü dinamiklerinde nasıl şekillendiğinin anlaşılmasına çalışılması olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışma, sosyal mübadele kuramı çerçevesinde, çalışanların benlik algıları ve örgüt içindeki öz saygı düzeylerinin örgüte verdikleri karşılık olan örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

2.1. Sosyal Mübadele Teorisi ve Örgütsel Bağlılık

Sosyal Mübadele teorisi, farklı kişiler arasındaki etkileşimli değişim süreci olarak sosyal değişimleri ilgilendiren önemli bir sosyal psikoloji kavramıdır (Alada, 2020, s. 427). Teorinin temel varsayımı, tarafların, ödüllendirilme beklentisi (saygı görme, onur, arkadaşlık, dikkate alınma vb.) içinde sosyal ilişkilere girdiği ve bu ilişkileri sürdürdüğüdür (Ertürk ve Bedük, 2015, s. 5). Bu teori, eşitlik ve karşılıklık temelinde güven ve minnet duyguları yaratarak bireyler arası ilişkileri başlatan, güçlendiren ve sürdüren bir süreçtir (Aydın, 2017, s. 550). Beklenen ve elde edilen ödülün miktarı, çalışanın örgüt ve bireylerle ilişkileri ve bu ilişkilerin sıklığı bireyin davranış kalıplarını belirlemektedir.

Sosyal mübadele teorisi, örgütsel davranış araştırmalarında sıklıkla kullanılan ve etkili görülen teorik temellerden biri olarak ifade edilmektedir (Güler, 2020, s. 189). Bu nedenle bu çalışma sosyal mübadele kuramı çerçevesinde ele alınacaktır. Sosyal mübadele teorisine göre örgüt tarafından değer gören, desteklenen ve adil muameleye tabi tutulan çalışanlar, bu olumlu deneyimleri benlik algılarına yansıtarak kendilerini daha değerli ve yeterli hissedeceklerdir. Bu süreçte çalışanların, örgüt içerisinde kendilerini önemli ve etkili görmelerini sağlayan örgüt temelli özsaygı geliştirmeleri; karşılık olarak ise örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık göstermeleri beklenmektedir. Dolayısıyla, örgütün çalışanlarına sunduğu değer ve destek, çalışanların benlik algısı ve örgüt temelli özsaygısını güçlendirerek, örgütsel bağlılıklarını arttıracaktır düşünülmektedir.

Psikolojik bir olgu olarak değerlendirilen örgütsel bağlılık; çalışanı, çalıştığı yere bağlayan bir faktör olarak tanımlanabilmektedir (Allen ve Meyer, 1990, s. 2). Çalışanların, çalıştıkları kurumla bütünleşmesi ve bu doğrultuda örgüt içerisinde yer almaya devam etme isteği olarak da tanımlanabilmektedir (İbicioğlu, 2000, s. 13). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlarda, örgüt içerisinde üst düzeyde bir çaba gösterme isteği bulunmaktadır (Üzülmaz, 2024, s. 267). Bu çabanın yanı sıra, örgütsel bağlılık, çalışanın gelecekte de aynı örgüt içerisinde yer alma isteğinin önemli bir belirleyicisi olarak ön plana çıkmaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s. 83; Steers, 1977, s. 46).

Örgütsel bağlılık yaklaşımlarında, çok boyutlu dönem olarak nitelendirilebilen (İrefin ve Mechanic 2014, s. 36; Weibo, Kaur ve Jun, 2010, s. 14) söz konusu yaklaşım akımı içerisinde duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan söz edilmektedir. Her ne kadar, bu kavramlara yönelik tanımlamalar literatürü genişletmiş olsa da; birbirlerini doğrudan ve yakından etkileyen sonuçlarının olması (Örn: Meyer ve Allen, 1991), özellikle de anket yöntemi kullanılarak yapılan ölçümlerde, farklı bağlılık boyutlarının birbirinin içine geçmesine neden olmaktadır (González ve Guillén, 2008, s. 412). Çok boyutlu dönem öncesinde, duygusal bağlılık temalı tek boyutlu dönemde, Porter vd. (1974) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ifadelerinin de devam bağlılığına ve normatif bağlılığa ilişkin ifadeler içerdiği görülmektedir. Nitekim, söz konusu 15 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği içerisinde yer alan ve sonraki çalışmalarda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak da nitelendirilip geliştirilen bu maddeler; örgüte olan sadakat (kalma isteği), örgüt başarısı için çaba sarf etme ve örgütün değerlerinin benimsenmesi olarak sınıflandırılmıştır (Porter vd., 1974, s. 605). Bu yüzden, gerçekleştirilen her çalışmada doğrudan incelenmiyor ve çeşitli değişkenlerle sınanmıyor olsalar da literatürü şekillendiren, yaklaşımları temel alınarak üzerlerine birçok araştırma yapılan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa değinilmesinin de yararlı olacağı düşünülmektedir.

Duygusal bağlılık, çalışan bireyin örgüte duygusal açıdan bağlanmasını ve örgütün değerlerini benimsemesiyle ilgilidir (Somers, 1995, s. 49). Genel olarak, bireyin örgütle ve örgüt içi faaliyetlerle bütünleşmesi; örgütün değerlerini de kendi değerleri olarak kabul etmesi olarak nitelendirilebilmektedir (Demirel, 2009, s. 117; Özücü ve Kışlalıoğlu, 2014, s. 47). Duygusal bağlılığın, iş tatmini ve örgüt için adalet gibi pozitif tecrübelerle oluştuğu; sonucunda da, yükselen örgütsel

vatandaşlık davranışı ve düşen geri çekilme davranışlarıyla bağlantılı olduğu belirtilmiştir (Wasti, 2002, s. 526).

Devam bağlılığı, bir kurumdan ayrılmanın maliyetinin bilincinde olunması doğrultusunda ilgili organizasyon içerisinde kalmaya devam etmeye yönelik istek olarak nitelendirilebilmektedir (Allen ve Meyer, 1990, s.1). Duygusal bağlılığın, devam bağlılığı üzerinde etkili olduğunu açıklayan çalışmalar bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s. 81). Ancak devam bağlılığı sadece örgüte bağlı olan duygusal sebeplerden olmayıp, bireyin alternatif maliyetleri değerlendirmesi, yani kariyeri ve mevcut durumu ile ilgili kendiliğinden yaptığı muhasebeden de etkilenebilmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990, s. 172).

Normatif bağlılık, örgüt içerisinde kalmaya devam etmenin; çalışanlar üzerinde ahlaki bir yükümlülük olduğunu düşünmesi ile ilgilidir (Yahaya ve Ebrahim, 2015, s. 201). Başka bir deyişle, örgütte devamlılık; normatif bağlılık kapsamında, çalışanlar için ahlaki bir görev statüsündedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 114; Bergman, 2006, s. 656). Bu görevin, bir uyum mekanizması gibi çalıştığı ve bireylerden beklenen davranış standartlarının ve sosyal normların, normatif bağlılık üzerinde tetikleyici bir güç olduğu belirtilmektedir (Hadi ve Tentama, 2020, s. 149).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler, bünyesinde yer aldıkları örgüte üye olmaktan hem memnundurlar hem de örgütün hedeflerini içselleştirip desteklemektedirler (Wiener, 1982, s. 418). Aynı zamanda örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütün devamlılığı ve örgütün başarısı için gönüllü olarak pek çok eylemde bulunmakta (Katz ve Kahn, 1977); amaç ve hedeflerini benimsediği kurum içinse başarının anahtarı olarak görülmektedirler (Corser, 1998; Mowday, Porter ve Steers, 2013).

Örgüte uyum ve örgüte karşı tutum ile ilgili olan örgütsel bağlılığın (Sheldon, 1971, s. 143), iş tatmini üzerinde de etkili olduğu; dolayısıyla yüksek bağlılık ve yüksek iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bilinmektedir (Chughtai ve Zafar, 2006, s. 39). Örgüte karşı olan bağlılık, çalışanın sadakatli olmasına ve gerektiği takdirde, bağlı olduğu kurum için yüksek miktarlarda çaba göstermesini ve enerji harcamasını sağlamaktadır (Aydın, Sarier ve Uysal, 2011, s. 628). Diğer bir deyişle, yüksek bağlılık; daha iyi bir performans gösterilmesine imkân tanımaktadır (Mowday, Porter ve Dubin, 1974, s. 245). Benzer şekilde, ortaya çıkan yüksek performansın, bağlılık kaynaklı yüksek motivasyondan meydana geldiğini gösteren araştırma sonuçları da mevcuttur (Riketta, 2002).

Örgütsel bağlılığın, örgüt içindeki iş gücünün iş davranışları üzerinde doğrudan ve büyük bir etkileyici konumunda olması (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 310); örgütsel bağlılık araştırmalarının ön planda olmasını sağlamıştır. Örgütsel bağlılığa dair, 1960'lı yıllardan itibaren birçok farklı tanımlama ve bu tanımlamaları inceleyen birçok farklı araştırma yapılmış olmasına karşın (Becker, 1960; Cohen, 2007; Meyer ve Allen, 1984; Meyer ve Allen, 1991; Meyer ve Allen, 1997; O'Reilly ve Chatman, 1986; Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974; Somers, 2009); örgütsel bağlılık çalışmalarındaki yaklaşımların, genellikle, bu üç bağlılık tanımı çerçevesi içerisinde yürütüldüğü görülmektedir.

Örgütsel bağlılık, bireylerin iş yaşamındaki tutum ve davranışlarını şekillendirirken, örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerinden birinin de bireylerin sahip oldukları benlik saygısı olduğunu ifade etmek mümkündür.

2.2. Benlik Saygısı

Bireylerin kendilerine yönelik olumlu ve olumsuz tutumlarının, bir arada değerlendirilmesi ile oluşan algı literatürde benlik saygısı (öz saygı) olarak tanımlanmaktadır (Rosenberg, 2015, s. 3; Korman, 1970). Kişinin, kendisine ve kişiliğine karşı niteliksel değerlendirmeleri sonucunda kendine karşı bütünsel bir şekilde yüklediği önem olarak da nitelendirilebilmektedir (Blascovich ve Tomaka, 1991, s. 115). Başka bir deyişle benlik saygısı, bireylerin kendileri hakkındaki zihinsel ve içsel verilerini anlamlandırması ve bu anlamlandırma doğrultusunda ortaya çıkan hislerin ve davranışların bir bütünüdür (Baymur, 1978).

Yüksek benlik saygısı, güçlü öz-yeterlik duygusu, inisiyatif alma, güçlü başa çıkma becerileri, kendine güven, saygınlık ve zorluklar karşısında sebat etme gibi pozitif özelliklerle ilişkilendirilmektedir (Çiftçi ve Çankaya, 2019, s. 507; Dündar, 2022, s. 3175). Benlik saygısı yüksek bireyler, zorluklarla yüzleşme ve başarısızlık riskini yönetme konusunda kendilerine güvendikleri için hedeflerini daha iyi organize etme ve hayatta başarılı olma eğilimindedirler (Dündar, 2022, s. 3176). Ayrıca, yüksek benlik saygısına sahip bireylerin; pozitif duygulara sahip, kendileri hakkında net düşüncelere sahip, değişiklikleri yönetebilme becerisi olan, uyumlu ve önemli yaşam görevlerinde başarılı bireyler oldukları belirtilmektedir (Çiftçi ve Çankaya, 2019, s. 507). Düşük benlik saygısına sahip bireyler ise duygusal olarak dengesiz, riskten kaçınan, başkalarının etkisine açık, özgüveni düşük, utangaç, bilinmeyen korkusuna sahip, rasyonel olamayan insanlar olarak tanımlanmaktadır (Tunç ve Kutanis, 2013, s.26). Bu durum bireyin yaşamına yansıdığı gibi iş hayatını da etkilemektedir.

Genel olarak bakıldığında benlik saygısı, bireyin yaşamın farklı alanlarındaki rollerinden beslenen çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede okul veya iş yaşamında akademik benlik, sosyal ilişkilerde sosyal benlik ve fiziksel yeterliliklerde fiziksel benlik kavramı söz konusudur (Aymaz,2023).

Bu bağlamda, benlik saygısı, bireylerin örgütlerdeki rollerini gereği gibi yerine getirmeleri için katkı sağlamakta ve iş hayatındaki verimliliklerini arttırmada önemli bir faktör olarak ele alınmaktadır (Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall ve Alarcon, 2010, s. 604; Matsuda, 2011, s. 188). Dolayısıyla, benlik saygısının yalnızca bireysel düzeyde psikolojik bir unsur değil, aynı zamanda çalışanların örgütlerine yönelik tutum ve bağlılıklarını da etkileyen önemli bir faktör olduğu söylenebilmektedir. Bireylerin davranışlarının (Crocker, 2002, s. 600) ve ilişkilerinin şekillenmesinde rol oynayan benlik saygısı (Twenge ve Campbell, 2015, s. 91) ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu tespit eden araştırmalar mevcuttur (Azila-Gbette vd., 2020; Hatim ve Jamil, 2023; Tavas ve Öztürk, 2016; Zeyrekli Yaş ve Usta Kara, 2022).

Araştırma evreni Türkiye bağlamında belirlenen, benlik saygısı ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkinin incelendiği ve iki unsur arasında pozitif korelasyonun tespit edildiği çalışmalardan Şentuna (2015) tarafından yapılan araştırma, devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları kapsamında iken; Tavas ve Öztürk (2016) tarafından yapılan araştırma ise Türk Polis Teşkilatı kapsamında gerçekleştirilmiştir. Alan yazında yer alan diğer sonuçlara benzer şekilde, siyasi parti örgütlerine yönelik bağlılığın ölçümlendiği, Zeyrekli Yaş ve Usta Kara (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur.

Mevcut literatürde, bağlamı Türkiye olarak temellendirilen önceki araştırmalar, farklı meslek gruplarında, benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ancak, benlik saygısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar arasında turizm sektörü kapsamında, otellerde çalışan beyaz yakalı personel üzerinde yapılan bir incelemeye rastlanmamıştır. Bu eksiklik, çalışmanın ilk hipotezinin formüle edilmesinde motivasyon oluşmasını sağlamıştır.

“H₁: Eskişehir’de turizm sektörü kapsamında otellerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların benlik saygısı seviyeleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

H_{1a}: Eskişehir’de turizm sektörü kapsamında otellerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların benlik saygısı seviyeleri ile örgütte kalma isteği seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H_{1b}: Eskişehir’de turizm sektörü kapsamında otellerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların benlik saygısı seviyeleri ile örgüt başarısı için çaba seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H_{1c}: Eskişehir’de turizm sektörü kapsamında otellerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların benlik saygısı seviyeleri ile örgüt değerlerine inanma ve benimseme seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

2.3. Örgüt Temelli Öz Saygı

Örgüt temelli öz saygı, bireyin benlik saygısının örgüt bağlamında şekillenen bir boyutu olup, doğrudan örgütsel uyarıcılarla ilişkilendirilebilecek bir kavram olarak değerlendirilebilmektedir. Öz saygı, bireyin sahip olduğu yeterlilik ve becerileri hakkında kişisel değerlendirmeleri ifade etmektedir (Sönmez, 2022, s.801). Özsaygı alanyazında farklı boyutlarla tanımlanmaktadır. Evrensel öz saygı (global self-esteem), bireyin kendisine yönelik genel değer yargısını ifade ederken; rol temelli öz saygı (role-based self-esteem), bireyin üstlendiği çeşitli sosyal ve mesleki roller çerçevesinde geliştirdiği öz değerlendirmeleri kapsamaktadır (Türkmenoğlu, 2020). Görev temelli öz saygı ise belirli bir durumdaki davranıştan sonuçlanan ve kişinin yerine getirdiği bir görevdeki yeterliliğini ifade etmektedir (Güney, Akalın ve İlsev, 2007, s. 193).

Son yıllarda ise önemi giderek artan örgüt temelli öz saygı (organization-based self-esteem) kavramı da örgütsel davranış alanındaki araştırmalarda ele alınmaya başlanmıştır (Türkmenoğlu, 2020). Örgüt temelli öz saygı, örgüt üyelerinin, katılımını gerçekleştirdikleri örgütsel roller vasıtasıyla ihtiyaçlarının karşılandığına inanma derecesi olarak tanımlanabilmektedir (Pierce vd., 1989, s. 625). Örgüt- temelli özsaygısı yüksek olan çalışanlar örgüt içerisinde kendilerine verilen görevleri yerine getirdiklerine olan inançları çerçevesinde kendilerini örgütler için önemli ve değerli hissettiği görülmektedir (Akyüz, 2018, s. 173).

Çalışanların örgütlerinde kendilerini önemli görmelerini sağlayan örgüt temelli öz saygının (Pekkan, Tumurbağa ve Özdem, 2024, s. 31) yüksek olmasının; çalışanlar üzerinde iş tatmini (Alavi ve Askaripur, 2003, s. 596; Haar ve Brougham, 2016, s. 727), örgütsel bağlılık (Minibas-Poussard, Le Roy ve Erkmen, 2017, s. 1644) ve performans gibi çıktılar üzerinde olumlu yönde etkili olabildiği vurgulanmaktadır (Gardner, Huang, Niu, Pierce ve Lee, 2015, s. 947). Bazı araştırmalarda ise çalışanlardaki örgüt temelli öz saygının yetersiz olduğu durumlarda, örgütün performansının negatif yöne etkilenebileceği belirtilmiştir (Chan, Huang, Snape ve Lam, 2013, s. 111).

Benlik saygısı seviyesinde olduğu gibi, çalışanları pozitif yönlü etkileyerek, kurumların hedeflerine ulaşmasına imkan sağlayan örgütsel bağlılık (Dick ve Metcalfe, 2001; Seymen, 2008) ile örgüt temelli öz saygı seviyesinin de pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konulan araştırmalar mevcuttur (Akalın, 2006; Gardner ve Pierce, 1998; Güney vd., 2007; Pierce vd., 1989; Pierce vd., 1993; Sönmez, 2022; Tang ve Ibrahim, 1998; Yüner, 2018). Bu araştırmalar arasında, araştırma evreni Türkiye olarak belirlenen çalışmalardan Güney vd. (2007) tarafından, algılanan örgütsel destek ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ve örgüt temelli öz saygının bu ilişki üzerindeki etkisini incelemek amacıyla özel ve devlet hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yürütülen araştırmada örgüt temelli öz saygının, örgütsel bağlılık türlerinden olan duygusal örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yüner (2018) tarafından gerçekleştirilen ve örgüt temelli öz saygı ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık türü arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir araştırmanın çalışma grubunu öğretmenler oluşturmuştur. Araştırma sonucunda örgüt temelli öz saygının, örgütsel bağlılığın duygusal boyutu üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu açıklanmıştır.

Örnekleme Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı örgün eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin oluşturmuş olduğu diğer bir çalışmada ise Sönmez (2022), örgüte bağlılık türlerinden olan duygusal bağlılık ve devam bağlılık türlerinin örgüt temelli öz saygı ile pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkide olduğunu saptamıştır.

Benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, Türkiye bağlamında ve turizm sektöründe faaliyet gösteren beyaz yakalılar kapsamında araştırıldığı çalışma sınırlılığından ve aynı kapsam altında örgüt temelli öz saygı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlaşılmasına çalışıldığı bir araştırmaya rastlanmamış oluşu; çalışmanın ikinci hipotezinin oluşturulmasında etken olmuştur. Bu bağlamda, önceki çalışma sonuçlarında örgüt temelli öz saygı ve örgütsel bağlılık arasında tespit edilen ilişkiye uygun şekilde ikinci hipotez belirlenmiştir.

“H₂: Eskişehir’de turizm sektörü kapsamında otellerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların örgüt temelli öz saygı seviyeleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.”

H_{2a}: Eskişehir’de turizm sektörü kapsamında otellerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların temelli öz saygı seviyeleri ile örgütte kalma isteği seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H_{2b}: Eskişehir’de turizm sektörü kapsamında otellerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların temelli öz saygı seviyeleri ile örgüt başarısı için çaba seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H_{2c}: Eskişehir’de turizm sektörü kapsamında otellerde istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların temelli öz saygı seviyeleri ile örgüt değerlerine inanma ve benimseme seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki vardır”

Literatür, gerek benlik saygısı gerekse örgüt temelli öz saygı çerçevesinde incelendiğinde, birbirinden ayrı olarak iki etkileyicinin de örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalar bulunsun da, bu ilişkinin turizm sektöründe ele alındığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, gerçekleştirilen araştırma ile literatüre katkı sağlandığı düşünülmektedir.

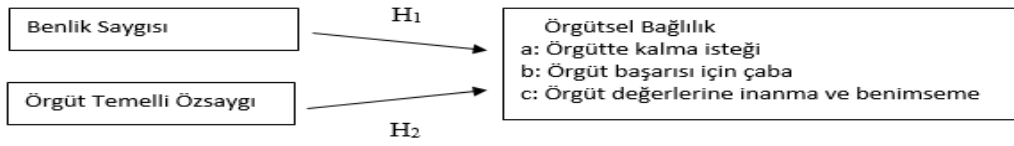
3. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde, gerçekleştirilen çalışmanın evren, örneklem ve temsil amacıyla ulaşılan birimlerin seçiminde kullanılan örnekleme yöntemi açıklanmış olup; katılımcılardan elde edilen verilerin toplandığı veri toplama araçları hakkında bilgiler sunulmuştur. Son olarak çalışmanın hipotezleri ve alt hipotezleri açıklanmıştır. Araştırmanın verilerinin toplanması için gerekli olan izin, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulunun 18.12.2024 tarih ve 2024-21 sayılı etik kurul onayı ile alınmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, Eskişehir ilinde faaliyet gösteren otellerde çalışan beyaz yakalı iş gücünün, sahip oldukları benlik saygısı ve örgüt temelli öz saygı seviyeleri ile çalıştıkları örgütlere yönelik örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yürütülmüştür. Çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması hedeflendiği için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2007, s. 81).

Bu çalışmanın amacı, otellerde çalışan beyaz yakalı iş gücünün, çalıştıkları örgütlere yönelik örgütsel bağlılık seviyeleriyle, sahip oldukları benlik saygısı ve örgüt temelli öz saygı seviyelerinin aralarındaki ilişkinin ortaya konulması ve bu doğrultuda, söz konusu değişkenlerin, turizm sektörü dinamiklerinde nasıl şekillendiğinin anlaşılmasına çalışılmasıdır. Nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen çalışmada, beyaz yakalı otel çalışanlarının algıları çerçevesinde bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler, etkiler test edilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.2. Araştırma Evren ve Örneklemi

Gerçekleştirilen araştırmanın evrenini, Eskişehir’de turizm sektörü kapsamında otellerde çalışmakta olan beyaz yakalıları oluşturmaktadır. Araştırma tasarımı aşamasında, evreninin tümüne ulaşılmasının zor olduğu göz önünde bulundurularak; bir örneklem yöntemi başvurulması kararı alınmıştır. Çalışmada, evrendeki tüm elemanların eşit seçilme şansına sahip olduğu (Karasar, 2007, s. 113) basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Eskişehir ili merkez ilçelerinde bulunmakta olup Kültür ve Turizm Bakanlığı onaylı konaklama belgesine sahip oteller belirlenmiş ve bu oteller arasında araştırmaya üç, dört ve beş yıldızlı oteller dâhil edilmiştir.

Bakanlık listesinde yer alan ve örneklemi oluşturan 30 otelden 24’ünde, otellerde istihdam edilen işgücü hakkında bilgi sahibi olan yetkililerle gerçekleştirilen ön görüşmeler sonucunda, otellerde çalıştırılan beyaz yakalı işgücü sayısının iki ile on dört arasında değiştiği belirlenmiştir. Ayrıca, ilgili otellerdeki odaların büyük çoğunluğunun tek yataklı odalardan oluştuğu ve talep doğrultusunda ekstra yatakların konumlandırıldığı tespit edilmiştir.

Önceki çalışmalara göre Türkiye’de yatak başına düşen personel sayısının üç, dört ve beş yıldızlı otellerde sırasıyla 0,36, 0,38 ve 0,59 olduğu (Ağaoğlu, 1992, s. 114); ayrıca beyaz yakalı olarak tanımlanan idari personel ve ön büro personel sayısının da toplam çalışan sayısının %14’üne tekabül ettiği bilinmektedir (Olalı ve Korzay, 1989, s. 615). Bu bağlamda, araştırma kapsamında yer alan otellerin oda ve yatak sayılarına yönelik resmi internet sayfaları üzerinden açıkladıkları verilere göre üç yıldızlı otellerde ortalama 3,02, dört yıldızlı otellerde ortalama 6,74, beş yıldızlı otellerde ise ortalama 14,86 beyaz yakalı çalışan sayısı bulunması ihtimali; otellerle yapılan ön görüşmede aktarılan 2-14 sayısı ve literatür ile uyumlu gözükmektedir.

Basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanarak ulaşılması hedeflenen evrende yer alan analiz birimi sayısının; evrende yer alan otel sayısının 30 oluşu, evrende yer alan otellerin yıldız seviyelerine, yıldız seviyesine bağlı beyaz yakalı çalışan sayısına ve yapılan ön görüşmelere göre toplamda 180 ile 220 arasında olduğu tahmin edilmektedir.

Evren için gerekli örneklem büyüklüğü, G*Power programı kullanılarak hesaplanmıştır. Hesaplama sırasında; 0,15 etki büyüklüğü, 0,01 hata payı ve 0,95 güç değeri dikkate alınmış, veri toplama aracında yer alan bağımlı değişken üzerinde etkisi ölçülecek iki bağımsız değişken kullanılarak yapılacak analizler için örneklem büyüklüğünün en az 143 olması gerektiği belirlenmiştir. Beklenen ilişki büyüklüğünün düşük veya orta olması durumlarında ve sınırlı sayıda bağımsız değişken içeren araştırmalarda 100 kişilik bir örneklem büyüklüğünün de yeterli olabileceğini belirtmiştir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2019, s. 279). Örneklem büyüklüğü hesaplarken etki büyüklüğünün 0,15 alınmasının nedeni, çalışmada kullanılan etkileşimlerin tespit edilmesine yönelik literatürde yer alan diğer çalışmalarda (Akalin, 2006; Güney vd., 2007; Tang ve Ibrahim, 1998; Yüner, 2018); söz konusu ilişkilerin genellikle orta büyüklükte (örneğin: $r = 0.3$) gözlemlenmiş olmasıdır. Cohen (1988), orta büyüklükteki ilişkiler için etki büyüklüğünün 0,15 olarak kullanılabileceğini belirtmiştir.

Veri toplama sırasında oluşabilecek hata ve eksikliklerin minimize edilmesi amacıyla, G*Power’den elde edilen 143 sayısının üzerine çıkılmış; bu bağlamda, çalışma kapsamında toplamda 162 gönüllü katılımcıya ulaşılmıştır. Söz konusu sayının, otel yetkilileriyle yapılan ön görüşmeleri müteakiben tahmin edilen 180 ile 220 aralığına oranla %90 ile %73 arasında bir büyüklük teşkil etmesinden dolayı

ve örneklem güç testleri sonuçlarına göre örneklemin evreni yeterli boyutta temsil etme gücüne ulaştığı görülmüştür.

Araştırma katılımcıları belirlenirken, 18 yaşından büyük olunması ve araştırmaya gönüllü katılım sağlanması esasları göz önünde bulundurulmuş; Eskişehir'deki üç ve üzeri yıldızlı otellerde çalışan beyaz yakalı iş gücüne, otel yetkilileri ile iletişime geçilerek dolaylı olarak ulaşılmıştır. Araştırmaya dahil edilen oteller arasında ön görüşmeye yapılmış, veri toplanması hususunda onay vermeyen ve o an itibarıyla faal olmayan oteller çalışma dışı tutulmuş; ilgili veriler toplamda 19 otelin beyaz yakalı çalışanlarından elde edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama tekniği olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu içerisinde, araştırmaya özel hazırlanan demografik bilgi formu, benlik saygısı ölçeği, örgüt temelli öz saygı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği konumlandırılmıştır.

Araştırmada benlik saygısının ölçümlenebilmesi amacıyla, benlik saygısı seviyesi ölçümlenmelerinde referans olarak kabul edilen, Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen ve Çuhadaroglu (1986) tarafından Türkçe'ye uyarlanması yapılmış olan 10 maddelik Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (RBSÖ) kullanılmıştır. Ölçekte bulunan 10 maddeden oluşan ifadeler, katılımcılar tarafından 4'lü Likert tipli bir ölçek ile değerlendirilmektedir. Ölçekte olumlu ve olumsuz benlik saygısı olmak üzere iki boyut bulunmaktadır.

Katılımcıların örgüt temelli öz saygı seviyelerinin ölçümlenebilmesi adına Pierce vd. (1989) tarafından geliştirilmiş ve Erden (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği (ÖTÖS) kullanılmıştır. Bu ölçekte, bireylerin örgüt temelli öz saygı seviyeleri, 6'lı Likert tipi ölçek kullanılarak ölçek içerisindeki 10 madde vasıtasıyla tek boyut altında değerlendirilmektedir.

Araştırmada kullanılan diğer bir ölçek ise Örgütsel Bağlılık Ölçeği'dir. Porter vd. (1974) tarafından geliştirilmiş ve Erceylan (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan bu ölçek (ÖRBAĞ); katılımcıların örgütsel bağlılık seviyelerinin, içerisinde yer alan 15 madde ve 5'li likert tipi ölçek vasıtasıyla ölçümlenmesi için kullanılmıştır. Ölçeğin uluslararası literatürde yaygın ve güncel olarak kullanımı (Cooper, Barry ve Boyer-Davis, 2025; Cho ve Kao, 2022; Eliyana, Emur ve Sridadi, 2020; Jabbar, Mahmood ve Qambar, 2020) ve geçerlilik ile güvenilirliğinin kanıtlanmış olması, tercih edilme gerekçelerindendir. Ölçekte örgütte kalma isteği, örgüt başarısı için çaba ve örgüt değerlerine inanma ve benimseme olmak üzere üç boyut bulunmaktadır.

3.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın ilk aşamasında, araştırma tek kaynaklı ve öz bildirim anketlerine dayandığı için, öncelikle, araştırmada ortak yöntem yanlılığı veya önyargısı bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Ortak yöntem varyansı riskini değerlendirmek amacıyla Harman'ın tek faktör testi uygulanmıştır. Tüm ölçek maddeleri, tek faktör kısıtlaması olmaksızın, faktör analizine dahil edilmiştir. Analiz sonucunda ilk faktörün toplam varyansın %32,837'sini açıkladığı görülmüş olup; bu değer, Podsakoff vd., (2003) tarafından önerilen %50'lik eşik değerin oldukça altında kalmaktadır. Bu nedenle araştırmada ortak yöntem varyansının ciddi bir sorun teşkil etmediği değerlendirilmiştir.

Araştırma amacı doğrultusunda, benlik saygısı ve örgüt temelli öz saygı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesinden önce; söz konusu değişkenlerin tespitlerine yönelik kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiştir. Ardından araştırma verilerini analize hazırlamak için aritmetik ortalama gibi istatistikî yöntemlerden yararlanılmıştır. 162 katılımcıdan toplanan veriler arasında üç verinin kullanıma müsait olmadığı anlaşılmış; veri seti 159 katılımcı kapsamına indirgenmiştir. Verilerin normal dağılımları kontrol edilmiş; bu doğrultuda benlik saygısı için çarpıklık ,400, basıklık ,198, örgüt

temelli öz saygı için çarpıklık -,789, basıklık -,355 ve örgütsel bağlılık için çarpıklık -,097, basıklık ise ,780 olarak gözlemlenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 arasında yer aldığı durumlarda verilerin normal dağıldığını belirtmiştir. Bu doğrultuda incelenen verilerin normal bir dağılım halinde olduğu tespit edilmiştir. Normal dağılımın gözlemi ardından değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi adına korelasyon; açıklama güçlerinin tespiti için ise regresyon testlerinden faydalanılmıştır. Ayrıca örgüt temelli öz saygı seviyesinin, benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye düzenleyici bir etkisinin olup olmadığının anlaşılabilmesi için hiyerarşik regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Hesaplamalarda SPSS 24 programından yararlanılmıştır.

4. Bulgular

Araştırmaya dahil edilen 159 katılımcıya ait demografik özellikler incelendiğinde, Tablo 1’de görüldüğü üzere, katılımcıların %58,5’ini ise erkekler (n=93), %41,5’ini kadınlar (n=66) oluşturmaktadır. Medeni durum açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %62,9’unun bekâr (n=100), %36,6’nın ise evli (n=58) olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi bakımından incelendiğinde, en büyük grubu %39,6 ile lisans mezunları (n=63) oluşturmuştur. Yaşını belirtmek istemeyen katılımcılar hariç tutulduğu zaman, katılımcıların çoğunluğu 18-35 grubunda yer almaktadır. Sektördeki çalışma yılı olarak ise, katılımcıların, genel olarak yakın oranlarla gruplarda yer aldığı görülmekle beraber, sektördeki tecrübeleri açısından 0-5 yıl arası tecrübeye sahip olan katılımcıların oranının çoğunluğu oluşturduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Dair Demografik Bilgiler

Cinsiyet	N	%	Yaş	n	%
Kadın	66	41,5	18-25	44	27,7
Erkek	93	58,5	25-35	41	25,8
Eğitim Düzeyi	N	%	35-45	26	16,4
İlkokul	2	1,3	45-55	15	9,4
Ortaokul	2	1,3	55 ve üzeri	4	2,5
Lise	46	28,9	Yaş belirtmeyen	29	18,2
Ön Lisans	17	10,7	Sektördeki Yıl	n	%
Lisans	63	39,6	0-1	30	18,9
Yüksek Lisans	20	12,6	1-3	40	25,2
Doktora	6	3,8	3-5	28	17,6
			5-10	25	15,7
n Toplam: 159			10-20	19	11,9
			20 yıldan fazla	17	10,7

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizi için Cronbach Alfa katsayısı tespit edilmiştir. Ölçeklere dair güvenirlik analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Katılımcı Sayısı	Cronbach Alpha
Benlik Saygısı	159	,847
Örgüt Temelli Öz Saygı	159	,897
Örgütsel Bağlılık	159	,874*

* Analize dahil edilmeyen madde ardından yeni Cronbach Alpa değeri = ,885

Tablo 3'te görüldüğü üzere, ölçüm modelinin yakınsak geçerliliğe uygunluğu için madde yükleri, birleşik güvenirlik (CR) ve ortalama açıklanan varyans değerlerine bakılmıştır ve tüm faktör yükleri 0,50'den, CR değerleri 0,70'den yüksektir. Bu bağlamda, bu sonuçların yakınsak geçerlilik için ilgili sonuçların yeterli seviyelere (Hair vd., 2019) uygun olduğu görülmüştür. AVE sonuçları için literatürde 0,50'den yüksek olunmasının bekleneneği belirtilmişse de (Hair vd., 2019); CR değerinin 0,6 üzeri olduğu durumlar için AVE sonucunun 0,4 ve üzeri olmasının kabul edilebilir olduğu anlaşılmıştır (Huang, Wang, Wu ve Wang, 2013, s. 219). Söz konusu kabullere göre, yakınsak geçerlilik sonuçlarının yeterli olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin her bir alt boyunu için Cronbach Alfa değeri ayrıca hesaplanmış; her bir boyut için ilgili değerin literatürde kabul edilen 0,7'nin (Nunnally ve Bernstein, 1994) üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Madde İsmi	Faktör Yükleri	α	CR	AVE
Örgütsel Bağlılık			,885	0,911	0,427
Örgütte Kalma İsteği					
Bu kurum bünyesinde çalışmak iş performansımı artırıyor.	ÖRB8	,619			
Bu kurumdan ayrılmak beni mutsuz etmez.	ÖRB9	,697			
Bu kurum bünyesinde uzun süre kalmamın bana fazla bir şey kazandıracağını düşünmüyorum.	ÖRB11	,549			
Buranın yaptığım iş ile ilgili çalışabileceğim en iyi kurum olduğunu düşünüyorum.	ÖRB14	,760	,781	0,782	0,422
Bulduğum kurumun değerleriyle kendi değerlerimin çok benzer olduğunu düşünüyorum.	ÖRB5	,600			
Örgüt Başarısı İçin Çaba					
Çalıştığım birimin başarısını artırmak için normal çalışmamın ötesi gayret göstererek çalışmaya hazırım.	ÖRB1	,770			
Çevremdeki insanlara çalıştığım kurumun her açıdan çok iyi olduğunu anlatırım.	ÖRB2	,634			
Bu kurum içerisinde bana verilecek her görevi severek yapmaya hazırım.	ÖRB4	,689	,806	0,790	0,433
Bu kurum bünyesinde çalıştığımı söylemekten gurur duyuyorum.	ÖRB6	,653			
Bu kurumda çalışıyor olmaktan şu an fazlasıyla memnunum.	ÖRB10	,517			
Örgüt Değerlerine İnanma ve Benimseme					
Çalıştığım kuruma olan aidiyet duygumun düşük olduğunu düşünüyorum.	ÖRB3	,628			
Çalıştığım birimin, personeli ile ilgili uygulamalarını çoğunlukla yanlış buluyorum.	ÖRB12	,650	,717	0,744	0,427
Bu kurum bünyesinde çalışmak benim açımdan kötü bir tecrübe oldu.	ÖRB15	,799			
Çalıştığım birimin başarısını gerçekten önemsiyorum.	ÖRB13	,504			

Açıklanan Toplam Varyans: %56,65; KMO: ,869; Barlett Test X^2 : 816,73 ($p \leq ,000$)

Örgütsel Bağlılık ölçeğinde, Örgüt Değerlerine İnanma ve Benimseme boyutu altında yer alması gereken "Yaptığım iş benzer olduğu sürece farklı firmalarda da çalışabilirim." maddesi gerek ilgili boyut altında gerekse başka bir boyut altında anlamlı bir yüklenme oluşturmadiğı için çıkarılmıştır.

Gerçekleştirilen araştırmada, söz konusu ifadenin, Örgütsel Bağlılık Ölçeğini Türkçe'ye çeviren Erceylan (2010) tarafından da çıkarıldığı saptanmıştır.

Tablo 4'te görüldüğü üzere, ölçüm modelinin yakınsak geçerliliğe uygunluğu için madde yükleri, birleşik güvenirlik (CR) ve ortalama açıklanan varyans değerlerine bakılmıştır ve faktör yükü 0,493 olan bir faktör hariç diğer tüm faktör yükleri 0,50'den, CR değerleri 0,70'den yüksektir. Bu bağlamda, bu sonuçların yakınsak geçerlilik için ilgili sonuçların yeterli seviyelere (Hair vd., 2019) uygun olduğu saptanmıştır. Yanı sıra, 0,493'lük faktör yükünün de pratik olarak anlamlı kabul edilen 0,50'ye oldukça yakın ve önemli olarak kabul edilen bir yük seviyesinde olduğu görülmüştür (Hair vd., 2019, s. 111).

Tablo 4. Benlik Saygısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Madde İsmi	Faktör Yükleri	α	CR	AVE
Benlik Saygısı			,847	0,913	0,518
Olumlu Benlik Saygısı					
Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.	BS1	,635			
Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.	BS2	,618			
Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim.	BS4	,493	0,755	0,811	0,471
Kendime karşı olumlu bir tutum içerisindeyim.	BS6	,835			
Genel olarak kendimden memnunum.	BS7	,795			
Olumsuz Benlik Saygısı					
Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.	BS3	,722			
Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.	BS5	,706			
Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.	BS8	,646	0,835	0,865	0,565
Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum.	BS9	,835			
Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum.	BS10	,831			

Açıklanan Toplam Varyans: %56,57; KMO: ,780; Barlett Test X^2 : 596,41 ($p \leq ,000$)

Literatürde AVE sonucu için kabul edilen 0,50 değerinin üstünde olunması durumu ölçek genelinde ve olumsuz benlik saygısı boyutu için mevcut bulunmakla beraber CR değeri 0,6 üzeri olduğundan dolayı 0,471'lik AVE değeri ile olumlu benlik saygısı boyutunun da literatürdeki kabul seviyesinde (Huang, Wang, Wu ve Wang, 2013, s. 219) olduğu görülmüştür. Ayrıca benlik saygısı ölçeğinin her bir alt boyunu için Cronbach Alfa değeri ayrıca hesaplanmış; her bir boyut için ilgili değerler literatürde kabul edilen 0,7'nin (Nunnally ve Bernstein, 1994) üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Ölçek ve Alt Boyutlar Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	1.1	1.2	2	3	3.1	3.2	3.3
1. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	—	,825*	-,905*	,597*	,556*	,359*	,507*	,483*
1.1. Olumlu Benlik Saygısı	,825*	—	-,506*	,547*	,504*	,402*	,507*	,358*
1.2. Olumsuz Benlik Saygısı	-,905*	-,506*	—	-,488*	-,450*	-,215*	-,381*	-,458*
2. Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği	,597*	,547*	-,488*	—	,435*	,267*	,395*	,403*
3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	,556*	,504*	-,450*	,435*	—	,694*	,873*	,797*
3.1. Örgütte Kalma İsteği Boyutu	,359*	,402*	-,215*	,267*	,694*	—	,513*	,346*
3.2. Örgüt Başarısı İçin Çaba Boyutu	,507*	,507*	-,381*	,395*	,873*	,513*	—	,621*
3.3. Örgüt Değerlerine İnanma ve Benimseme Boyutu	,483*	,358*	-,458*	,403*	,797*	,346*	,621*	—

N = 159. * $p < ,01$

Tablo 5'te görüldüğü gibi, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ile hem Örgütsel Bağlılık Ölçeği arasında hem de Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği arasında yüksek dereceli bir kuvvette (Cohen, 1988, s. 82), pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği arasında ise orta-üst derecede bir kuvvette pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin tüm alt boyutlarının Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Örgüt Temelli Öz Saygı Ölçeği ile pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir.

Çoklu regresyon analizinde, analizlere dâhil edilen bağımsız değişkenlerin her ikisi içinde VIF değerlerinin 1,554 olduğu tespit edilmiştir. Literatürde, söz konusu değerin 2,5 altında olması gerektiği belirtilmiştir (Johnston, Jones ve Manley, 2018, s. 1958). Bu bağlamda, analizde yer alan bağımsız değişkenler arasında, regresyon modelinin tahminini bozabilecek çoklu bağlantılı doğrusallık olmadığı saptanmıştır.

Çift yönlü korelasyon analizi sonuçlarına göre çalışmada incelenen bağımlı ve bağımsız değişkenlerin her biri arasında korelasyon tespit edilmiştir. Bu yüzden benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimin ve örgüt temelli öz saygı ile örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimin tespit edilebilmesi için iki ayrı regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 6. Benlik Saygısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken = Örgütsel Bağlılık					
Değişken	B	Standart Hata B	β (Beta)	t	p
Sabit	1,277	,213	-	5,984	0,000*
BS	,665	,079	,556	8,386	0,000*

$r = ,556$, $r^2 = ,309$, * $p < ,001$, BS: Benlik Saygısı

Tablo 6'da görüldüğü üzere, benlik saygısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin açıklanma seviyesi ,309 olarak görülmektedir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında yer alan beyaz yakalıların benlik saygısının, örgütsel bağlılıklarının %30,9'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Regresyon katsayısına göre benlik saygısı, örgütsel bağlılığın anlamlı bir etkileyicisi olarak gözükmemektedir. Ayrıca benlik saygısının, örgütsel bağlılık üzerindeki etki gücünün yüksek seviyede kuvvetli ($\beta = ,507$) olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Örgüt Temelli Öz Saygının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken = Örgütsel Bağlılık					
Değişken	B	Standart Hata B	β (Beta)	t	p
Sabit	1,753	,216	-	8,123	0,000*
ÖTÖS	,306	,051	,435	6,045	0,000*

$r = ,435$, $r^2 = ,189$, * $p < ,001$, ÖTÖS: Örgüt Temelli Öz Saygı

Tablo 7'de görüldüğü üzere, örgüt temelli öz saygının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin açıklanma seviyesi ,189 olarak görülmektedir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında yer alan beyaz yakalıların benlik saygısının, örgütsel bağlılıklarının %18,9'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Regresyon katsayısına göre örgüt temelli öz saygı, örgütsel bağlılığın anlamlı bir etkileyicisi olarak gözükmemektedir. Ayrıca örgüt temelli öz saygının, örgütsel bağlılık üzerindeki etki gücünün orta-yüksek seviyede kuvvetli ($\beta = ,435$) olduğu görülmektedir.

Tablo 7'deki analiz sonuçlarına göre, normalde tek başına ele alındığında, örgüt temelli öz saygı örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olsa da Tablo 8'de görüldüğü üzere, iki bağımsız değişken modele aynı anda dâhil edildiği zaman modelin açıklama seviyesi (r^2) belirli bir ölçüde artmasına karşın; Tablo 6 ile kıyaslandığı zaman örgüt temelli öz saygının, benlik saygısının etki gücünü düşürdüğü görülmektedir. Ayrıca bu modelde örgüt temelli öz saygının kendi katkısının anlamlı bir

değerde olmadığı ($p=0,054$) gözükmemektedir. Yine de söz konusu değer anlamlılık için sınırı kabul edilen $p<0,05$ değere yakınlığı dikkat çekmektedir.

Tablo 8. Benlik Saygısı ve Örgüt Temelli Öz Saygının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Beraber Etkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken = Örgütsel Bağlılık					
Değişken	B	Standart Hata B	β (Beta)	t	P
Sabit	1,112	,228	-	4,881	0,000*
BS	,551	,098	,461	5,627	0,000*
ÖTÖS	,112	,058	,159	1,943	0,054**

$r = 571$, $r^2 = ,317$ * $p<,001$, ** $p>,05$, BS: Benlik Saygısı, ÖTÖS: Örgüt Temelli Öz Saygı

Yapılan analizlerin ardından hem benlik saygısı için hem de örgüt temelli öz saygı için örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarıyla ayrıca regresyon testleri gerçekleştirilmiştir. Bu sayede çalışmada test edilen bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenin alt boyutlarıyla olan ilişkileri anlaşılmaya çalışılmıştır.

Tablo 9. Benlik Saygısının Örgütte Kalma İsteği Boyutu Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken = Örgütsel Bağlılığın Örgütte Kalma İsteği Boyutu					
Değişken	B	Standart Hata B	β (Beta)	t	p
Sabit	1,949	,204	-	9,567	0,000*
BS	,364	,076	,359	4,817	0,000*

$r = ,359$, $r^2 = ,129$, * $p<,001$, BS: Benlik Saygısı

Tablo 10. Benlik Saygısının Örgüt Başarısı İçin Çaba Boyutu Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken = Örgütsel Bağlılığın Örgüt Başarısı İçin Çaba Boyutu					
Değişken	B	Standart Hata B	β (Beta)	t	p
Sabit	1,084	,251	-	4,313	0,000*
BS	,688	,093	,507	7,375	0,000*

$r = ,507$, $r^2 = ,257$, * $p<,001$, BS: Benlik Saygısı

Tablo 11. Benlik Saygısının Örgüt Değerlerine İnanma ve Benimseme Boyutu Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken = Örgütsel Bağlılığın Örgüt Değerlerine İnanma ve Benimseme Boyutu					
Değişken	B	Standart Hata B	β (Beta)	t	p
Sabit	1,587	,273	-	5,816	0,000*
BS	,700	,101	,483	6,908	0,000*

$r = ,483$, $r^2 = ,233$, * $p<,001$, BS: Benlik Saygısı

Tablo 12. Örgüt Temelli Öz Saygının Örgütte Kalma İsteği Boyutu Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken = Örgütsel Bağlılığın Örgütte Kalma İsteği Boyutu					
Değişken	B	Standart Hata B	β (Beta)	t	p
Sabit	2,243	,196	-	11,428	0,000**
ÖTÖS	,160	,046	,267	3,470	0,001*

$r = ,267$, $r^2 = ,071$, * $p<,001$, ** $p<,005$, ÖTÖS: Örgüt Temelli Öz Saygı

Tablo 10, 11 ve 12’de görülen test sonuçlarına göre benlik saygısının, tek başına değerlendirildiği zaman, örgütsel bağlılığın örgütte kalma isteği boyutunu orta seviyede kuvvetli, pozitif ve anlamlı ($r^2 = ,129$; $p = 0,000$; $\beta = ,359$) bir şekilde etkilediği; örgüt başarısı için çaba boyutunu yüksek seviyede kuvvetli, pozitif ve anlamlı ($r^2 = ,257$; $p = 0,000$; $\beta = ,507$) ve örgüt değerlerine inanma ve benimseme boyutunu ise orta-yüksek seviyede bir kuvvetle, pozitif ve anlamlı ($r^2 = ,233$; $p = 0,000$; $\beta = ,483$) bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Tablo 13. Örgüt Temelli Öz Saygının Örgüt Başarısı İçin Çaba Boyutu Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken = Örgütsel Bağlılığın Örgüt Başarısı İçin Çaba Boyutu					
Değişken	B	Standart Hata B	β (Beta)	t	p
Sabit	1,579	,250	-	6,321	0,000*
ÖTÖS	,316	,059	,395	5,394	0,000*

$r = ,395$, $r^2 = ,156$, * $p < ,001$, ÖTÖS: Örgüt Temelli Öz Saygı

Tablo 14. Örgüt Temelli Öz Saygının Örgüt Değerlerine İnanma ve Benimseme Boyutu Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken = Örgütsel Bağlılığın Örgüt Değerlerine İnanma ve Benimseme Boyutu					
Değişken	B	Standart Hata B	β (Beta)	t	p
Sabit	1,996	,266	-	7,505	0,000*
ÖTÖS	,344	,062	,403	5,521	0,000*

$r = ,403$, $r^2 = ,163$, * $p < ,001$, ÖTÖS: Örgüt Temelli Öz Saygı

Tablo 12, 13 ve 14’te gördüğü üzere, örgüt temelli öz saygının ise, tek başına değerlendirildiği zaman, örgütsel bağlılığın örgütte kalma isteği boyutunu düşük-orta seviyeli bir kuvvetle, pozitif ve anlamlı ($r^2 = ,071$; $p = 0,001$; $\beta = ,267$); örgüt başarısı için çaba boyutunu orta seviyede kuvvetli, pozitif ve anlamlı ($r^2 = ,156$; $p = 0,000$; $\beta = ,395$); örgüt değerlerine inanma ve benimseme boyutunu ise orta-yüksek seviyede bir kuvvetle, pozitif ve anlamlı ($r^2 = ,163$; $p = 0,000$; $\beta = ,403$) bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Bu bulgular, H_1 ve alt hipotezlerin (H_{1a} , H_{1b} , H_{1c}) tamamının desteklendiğini, özellikle “örgüt başarısı için çaba” boyutunda benlik saygısının çok güçlü bir belirleyici olduğunu göstermektedir. Ayrıca H_2 ve alt hipotezlerin (H_{2a} , H_{2b} , H_{2c}) desteklendiğini; ancak örgüt temelli öz saygının etkisi, benlik saygısına göre daha zayıf kaldığını ve özellikle “örgütte kalma isteği” boyutunda katkısının düşük kaldığını söylemek mümkündür.

6. Sonuç

Bu çalışma, Eskişehir’de turizm sektörü kapsamında faaliyet gösteren üç, dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan beyaz yakalı işgücünün, benlik saygısı, örgüt temelli öz saygı ve örgütsel bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Literatürde, benlik saygısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ve örgüt temelli öz saygı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ayrı ayrı inceleyen birçok çalışma bulunmasına rağmen; her iki değişkeni, aynı çalışma içinde ele alan ve turizm sektörü özelinde gerçekleştirilen çalışmalar sınırlıdır. Bu doğrultuda, çalışma alan yazına özgün bir katkı sunmaktadır.

Araştırma bulguları turizm sektöründe, otellerde çalışan beyaz yakalı iş gücünün benlik saygısı seviyesinin örgütsel bağlılıkları üzerinde, tek başına değerlendirildiği zaman, yüksek derecede güçlü, anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra, örgüt temelli öz saygı seviyesinin de örgütsel bağlılık üzerinde, tek başına değerlendirildiği zaman orta-yüksek derecede güçlü, anlamlı ve pozitif yönlü bir etkileyici olduğu tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen analiz bulguları, benlik saygısının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğunu ortaya koyan Tavas ve Öztürk (2016), Azila-Gbettor vd. (2020), Zeyrekli Yaş ve Usta Kara (2022) ve Hatim ve Jamil (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmaları desteklemektedir. Ayrıca, çalışma bulguları, literatürde yer alan çalışmalardan Pierce vd. (1989), Gardner ve Pierce (1998), Akalın (2006) ve Yüner (2018) araştırmalarının örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucu ile de eş yönlüdür.

Turizm sektöründe çalışan beyaz yakalıların benlik saygısı ve örgüt temelli öz saygısı seviyesi arttıkça, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarının da pozitif yönde yükseldiği görülmüştür. Bulgular, örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında, özellikle örgüt başarısı için çaba ile örgütün değerlerine inanma ve benimseme boyutlarının benlik saygısı ve örgüt temelli öz saygıdan en fazla etkilenen boyutlar olduğunu ortaya koymuştur. Örgütte kalma isteği boyutu ise, her ne kadar hem benlik saygısı hem de örgüt temelli öz saygının artışından olumlu yönde etkileniyor olsa da her iki ilişkide de diğer boyutlara nazaran daha düşük bir düzeyde etkilendiği tespit edilmiştir.

Ayrıca her iki değişken örgütsel bağlılık üzerinde eş zamanlı olarak değerlendirildiği zaman, benlik saygısının örgütsel bağlılık üzerindeki orta-yüksek dereceli güçlü etkisiyle, örgüt temelli öz saygının örgütsel bağlılık üzerindeki düşük-orta dereceli etkisine göre örgütsel bağlılık üzerinde çok daha etkili olduğu sonucu elde edilmiştir.

Elde edilen bulgular sosyal mübadele kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, çalışanların benlik saygısı ve örgüt temelli öz saygılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin, örgüt-çalışan ilişkisinde karşılıklılık ilkesine dayandığı söylenebilir. Bu çerçevede, çalışanların benlik saygısı ve örgüt temelli öz saygı düzeylerinin artması, örgüt tarafından değerli ve önemli hissedilmeleriyle ilişkilidir. Karşılıklılık ilkesinin bir yansıması olarak, çalışanlar da örgütün değerlerini benimseyerek, örgüt başarısı için daha fazla çaba göstermekte ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirmektedir.

Elde edilen sonuçlar, çalışanların benlik saygısı seviyelerinin ve örgüt temelli öz saygı seviyelerinin artırılmasına yönelik bireysel gelişim programları ve benzeri destekleyici uygulamaların çalışan bağlılığını güçlendirebileceğini göstermektedir. Bu bağlamda turizm sektörü, özellikle de otel yöneticileri için, çalışanların bireysel değer algılarını ve örgüt içindeki öz algılarını destekleyen politikalar geliştirmek; örgütsel bağlılığın kuvvetlenmesinde etkili bir strateji olabilecektir.

Çalışanları destekleyici örgütsel yapıların oluşturulması, inisiyatif kullanma imkanı verilmesi, karara katılımda çalışanlara serbestlik sağlanması, takdir edilme ve geri bildirimin örgüt içinde kalıcı hale getirilmesi, güçlü bir iletişim ağının kurulması gibi unsurların örgüt içerisinde sağlanması çalışanların hem benlik algılarının hem de örgüt temelli öz saygı seviyelerinin arttırılmasına ve beraberinde örgütsel bağlılık seviyelerinin artmasına yardımcı olacaktır.

Çalışmanın bulgularının, yalnızca Eskişehir'deki üç, dört ve beş yıldızlı otellerde çalışan beyaz yakalılarla sınırlı olması; sonuçların daha büyük evrenlere genellenebilirliği üzerinde bir sınırlılıktır. Bu bağlamda, farklı şehirlerde ve otel sayısının daha fazla olduğu lokasyonlar evren alınarak gerçekleştirilebilecek benzer araştırmalar sayesinde çalışma bulgularının test edilmesi ve genişletilebilmesi mümkün olabilecektir. Porter (1974) ölçeği, bu çalışmada alt boyutların belirlenmesi açısından sorunsuz biçimde kullanılmış olmakla birlikte, literatürde her zaman net sonuç vermediğine ilişkin bulgular bulunması, genel bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Ayrıca nitel çalışmalar vasıtasıyla derinlemesine incelemeler gerçekleştirilmesi de ileriki çalışmalara önemli katkılar sağlayabilecektir. Benlik saygısı ve örgütsel bağlılık gibi kavramlar zaman içerisinde değişmeye müsait olan yapılara sahip olduğu için gelecek araştırmalarda boylamsal veriler toplanması da bu değişkenlerin uzun vadede birbirleriyle nasıl bir ilişki sergilediği konusunda içgörüler sağlayabilecektir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma (18.12.2024 tarih ve 2024-21 sayılı Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurul Onay Belgesi ile) bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Yazarların Makaleye Olan Katkıları

Yazar 1'in makaleye katkısı %50, Yazar 2'nin makaleye katkısı %50'dir.

Destek Beyanı

Araştırma herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından desteklenmemiştir.

Çıkar Beyanı

Çalışmada kişi veya kurumlar ile herhangi bir çıkar çatışması mevcut değildir.

Kaynaklar

- Ağaoğlu, O. K. (1992). *İşgücünü verimli kullanma tekniklerinin turizm sektöründe uygulanması*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. Kaliforniya: Sage.
- Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz-saygı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akgemci, T., Abdul-Kareem, A., Kızıloğlu, E. (2020). Örgüt ikliminin örgüt temelli özsaygı ve öznel iyi oluş üzerindeki etkisi: KOBİ'ler üzerinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 65-78.
- Akyüz, M. (2018). Duygusal emek örgüt temelli öz-saygı ve yaşam tatminini etkiler mi?. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4). 170-186
- Alada, V. (2020). Sosyal Mübadele Teorisi Perspektifinden Faiz: Bir Değerlendirme. *İmgelem*, 4(7), 423-437.
- Alavi, H. R. ve Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32(4), 591-600. doi:10.1177/009102600303200409
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Aydın, E. (2017). Kültür Bağlamında Sosyal Mübadele: Kuramsal Bir Çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 547-562. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.323697>
- Aydin, A., Sarier, Y. ve Uysal, S. (2011). The effect of gender on organizational commitment of teachers: a meta-analytic analysis. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(2), 628-632.
- Aymaz, H. (2023). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Azila-Gbette, E. M., Atatsi, E. A., Mensah, C. ve Abiemo, M. K. (2020). Self-esteem, organizational citizenship behavior and commitment among university students. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(5), 975-991. doi:10.1108/JARHE-04-2019-0095
- Baymur, F. B. (1978). *Genel Psikoloji* (4. Baskı). İstanbul: İnkılâp ve Aka Yayınları.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*. 66(1), 32-40. doi:10.1086/222820
- Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior: The International of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 645-663. doi:10.1002/job.372
- Blascovich, J. ve Tomaka, J. (1991). *Measures of self-esteem*. J. P. Robinson, P. R. Shaver, L. S. Wrightman (Ed.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (s. 115-160) içinde. Amerika Birleşik Devletleri: Academic Press.
- Bowling, N. A. Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C. ve Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 601-626. doi:10.1348/096317909X454382

- Cooper, A., Berry, K., ve Boyer-Davis, S. (2025). The Relationship Between Organization Commitment and Job Embeddedness in Public Accounting Firms. *Journal of Organizational Psychology*, 25(2).
- Chan, S. C., Huang, X. U., Snape, E. D. ve Lam, C. K. (2013). The Janus face of paternalistic leaders: Authoritarianism, benevolence, subordinates' organization-based self-esteem, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 108-128. doi:10.1002/job.1797
- Chughtai, A. A. ve Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied HRM Research*, 11(1), 39-64.
- Cho, C. C., ve Kao, R. H. (2022). Developing sustainable workplace through leadership: Perspectives of transformational leadership and of organizational citizenship behavior. *Frontiers in psychology*, 13, 924091. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924091>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354. doi:10.1016/j.hrmr.2007.05.001
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Baskı). Amerika Birleşik Devletleri: Routledge.
- Cohen, J. Cohen, P., West, S. G. ve Aiken, L. S. (2013). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Amerika Birleşik Devletleri: Routledge.
- Corser, W. D. (1998). The changing nature of organizational commitment in the acute care environment: Implications for nursing leadership. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 28(6), 32-36.
- Crocker, J. (2002). The costs of seeking self-esteem. *Journal of Social Issues*, 58(3), 597-615. doi:10.1111/1540-4560.00279
- Çiftçi, G.E. ve Çankaya, M. (2019). İşkoliklik ve benlik saygısı arasındaki ilişkide örgütsel desteğin aracılık rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Journal of Academic Inquiries*, 14(1), 499-536
- Çuhadaroglu, F. (1986). *Adolesanlarda benlik saygısı* (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Dick, G. ve Metcalfe, B. (2001). Managerial factors and organizational commitment: A comparative study of police officers and civilian staff. *The international Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128. doi:10.1108/09513550110387336
- Dündar, Y. (2022). Mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı ilişkisi: otelcilik sektöründe bir uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 10(4), 3173-3192. doi: 10.21325/jotags.2022.1136
- Eliyana, A., Permana Emur, A., ve Sridadi, A. R. (2020). Building Nurses' Organizational Commitment by Providing Good Quality of Work Life. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(4).
- Erceylan, N. (2010). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri ve bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Erden, N. S. (2011). *Mediating effects of organization based self-esteem on the relationship between organizational justice and organizational commitment* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Ertürk, E., ve Bedük, A. (2015). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(1), 1-19. <https://doi.org/10.22139/ibd.72405>
- Friedrich, R. J. (1982). In defense of multiplicative terms in multiple regression equations. *American Journal of Political Science*, 26(4), 797-833.
- Gardner, D. G., Huang, G. -H., Niu, X., Pierce, J. L. ve Lee, C. (2015). Organization-based self-esteem, psychological contract fulfillment, and perceived employment opportunities: a test self-regulatory theory. *Human Resource Management*, 54(6), 933-953. doi:10.1002/hrm.21648
- Gardner, D. G. ve Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70. doi:10.1177/1059601198231004
- González, T. F., ve Guillén, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of 'normative commitment'. *Journal of Business Ethics*, 78, 401-414. doi:10.1007/s10551-006-9333-9
- Güler, B. (2020). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Birey-Örgüt Uyumunun İşe Adanmışlık Üzerine Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(40), 186-200. <https://doi.org/10.30976/susead.715107>
- Güney, S., Akalın, Ç. ve İlsev, A. (2007). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde algılanan örgütsel destek ve örgüt temelli öz-saygı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 189-211.
- Haar, J. M., ve Brougham, D. (2016). Organizational-based self-esteem: A within country comparison of outcomes between Māori and New Zealand Europeans. *Journal of Management & Organization*, 22(5), 720-735. doi:10.1017/jmo.2015.59
- Hadi, N. ve Tentama, F. (2020). Affective commitment, continuance commitment and normative commitment in reflecting organizational commitment. *American International Journal of Business Management*, 3(8), 148-156.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8. Baskı). İngiltere: Pearson Prentice.
- Harman, H. H. (1976). *Modern Factor Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hatim, M. ve Jamil, S. I. (2023). Effect of self-esteem, gender, and type of institution on the organizational commitment of secondary school teachers. *Towards Excellence*, 15(3), 218-228.
- Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W. ve Wang, P. A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217-221.
- Irefin, P. ve Mechanic, M. A. (2014). Effect of employee commitment on organizational performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno state. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(3), 33-41.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 13-22.
- Jabbar, M. N., Mahmood, W., ve Qambar, G. (2020). Mediating role of organizational commitment and work environment on the relationship between transformational leadership and job satisfaction. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(2), 3974-3988.

- Johnston, R., Jones, K. ve Manley, D. (2018). Confounding and collinearity in regression analysis: a cautionary tale and an alternative procedure, illustrated by studies of British voting behavior. *Quality & Quantity*, 52(4), 1957-1976. doi:10.1007/s11135-017-0584-6
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. H. Can, Y. Bayar (Çev.). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Korman, A. K. (1970). Toward a hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54(1), 31-41. doi:10.1037/h0028656
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171. doi:10.1037/0033-2909.108.2.171
- Matsuda, Y., Pierce, J. L., ve Ishikawa, R. (2011). Development and validation of the Japanese version of organization-based self-esteem scale. *Journal of Occupational Health*, 53(3), 188-196. doi:10.1539/joh.L10129
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372. doi:10.1037/0021-9010.69.3.372
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Kaliforniya: Sage.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(4), 299-326. doi:10.1016/S1053-4822(00)00053-X
- Minibas-Poussard, J., Le Roy, J. ve Erkmen, T. (2017). The moderating role of individual variables in the relationship between organizational justice and organizational commitment. *Personnel Review*, 46(8), 1635-1650. doi:10.1108/PR-12-2015-0311
- Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12(2), 231-248. doi:10.1016/0030-5073(74)90048-8
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (2013). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic press.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3. Baskı). New York: McGraw-Hill.
- Olalı, H. ve Korzay, M. (1989). *Otel işletmeciliği*. İstanbul: Beta Basım.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499. doi:10.1037/0021-9010.71.3.492
- Örücü, E. ve Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65. doi:10.11122/ijmeh.2013.9.19.459

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Pekkan, N. Ü., Tumurbağa, M. ve Özdem, G. (2024). Örgüt temelli öz saygı ve duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Management Archive*, 1(1), 26-45. doi:10.70877/joma.12
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. ve Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648. doi:10.5465/256437
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Dunham, R. B. ve Cummings, L. L. (1993). Moderation by organization-based self-esteem of role condition – employee response relationships. *Academy of Management Journal*, 36(2), 271-288. doi:10.5465/256523
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. doi:10.1037/h0037335
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 257-266. doi:10.1002/job.141
- Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. *Princeton University Press*, 11, 16-22.
- Rosenberg, M. (2015). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton University Press. doi:10.1515/9781400876136
- Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt kültürü tipleri üzerine bir araştırma* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150. doi:10.2307/2391824
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. doi:10.2307/2391745
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58. doi:10.1002/job.4030160107
- Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 75-81. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.006
- Sönmez, R. V. (2022). Örgütsel bağlılık ile örgüt temelli öz saygı ilişkisinde iş tatmininin aracı rolü: Türkiye’de bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(3), 796-816. doi:10.15295/bmij.v10i3.2050
- Şentuna, M. (2015). Investigation of job satisfaction, organizational commitment and self-esteem of physical education teachers according to the gender. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2), 93-101.

- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston: Pearson.
- Tang, T. L.-P. ve Ibrahim, A. H. S. (1998). Antecedents of organizational citizenship behavior revisited: public personnel in the United States and in the Middle East. *Public Personnel Management*, 27(4), 529-550. doi:10.1177/009102609802700407
- Tavas, B. ve Öztürk, C. (2016). İç güvenlik hizmetlerinde çalışanların örgütsel bağlılık ile benlik saygısı arasındaki ilişki: Türk Polis Teşkilatı örnekleme. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 1532-1542.
- Tunç, T. ve Kutanis, R. (2013). Benlik Saygısının Çatışma Yönetim Stilleri Üzerindeki Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 16(1). 23-43
- Türkmenoğlu, M. A. (2020). Dışlanma ve tükenmişlik sarmalında örgüt temelli öz saygı: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(Ek sayı). 50-64
- Twenge, J. M. ve Campbell, W. K. (2015). *Asrın Vebası: Narsisizm İleti*. Ö. Yüksel (Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Üzülmez, M. (2024). Kültürel değerlerin örgütsel bağlılığa etkisi: yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir araştırma. *Gastoria: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 8(2), 265-276. doi:10.32958/gastoria.1511970
- Wasti, S. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550. doi:10.1016/S0147-1767(02)00032-9
- WeiBo, Z., Kaur, S. ve Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: a critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 12-20.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. doi:10.5465/amr.1982.4285349
- Yahaya, R. ve Ebrahim, F. (2015). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216. doi:10.1108/JMD-01-2015-0004
- Yüner, B. (2018). Örgüt temelli öz saygı ile duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin öğretmen görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 19(4), 777-799. doi:10.21565/oztegitimdergisi.396246
- Zeyrekli Yaş, S. ve Usta Kara, I. (2022). Benlik saygısı, mutluluk, temel psikolojik ihtiyaç doyumu ile siyasi parti örgütlerine bağlılık ve sadakat arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler dergisi*, 71, 44-58. doi:10.51290/dpusbe.978247

Extended Abstract

In today's rapidly changing world, organizations are required to make greater efforts in both production and managerial processes in order to ensure their effectiveness and efficiency. In particular, issues such as product quality, organizational sustainability, competitiveness, and adaptability to change have become the primary areas of focus for all organizations. In the service sector, however, since interaction with customers is intense and continuous, it can be argued that focusing solely on these elements is not sufficient. Therefore, in addition to these elements, gaining the support of employees by ensuring their happiness and increasing their satisfaction levels has become even more critical in achieving organizational success, especially in the service industry. Parallel to this, studies in the literature indicate that, in order to ensure employee satisfaction and

motivation, attention has been given to organizational factors such as granting greater initiative, providing career development and training opportunities, flexible working conditions, workplace cooperation, and the structure of organizational climate and culture, as well as individual concepts such as work engagement, proactive behaviors, organizational commitment, organizational identification, organizational citizenship behavior, and perceived organizational support (Yüner, 2018; Akgemci, Abdul-Kareem & Kızıloğlu, 2020).

Among these studies, the issue of organizational commitment stands out as one of the most frequently examined topics in research aimed at understanding the role of human behavior within organizations. It can be argued that organizational commitment is an element that managers should pay particular attention to in order to make the best use of the required human resources, keep turnover rates low, achieve organizational success, and encourage employees to display creative and innovative attitudes within the organization.

Studies on organizational commitment highlight a range of antecedents, including personality traits such as self-esteem and work ethics; psychological parameters such as burnout and stress; organizational factors such as perceptions of justice and organizational climate; and dynamics that can develop within organizations, such as organization-based self-esteem.

The perception that emerges from the combination of individuals' positive and negative attitudes toward themselves is defined in the literature as self-esteem (Rosenberg, 2015, p. 3; Korman, 1970). High self-esteem is associated with positive characteristics such as a strong sense of self-efficacy, initiative-taking, effective coping skills, self-confidence, dignity, and perseverance in the face of difficulties (Çiftçi & Çankaya, 2018, p. 507; Dünder, 2022, p.3175). Individuals with high self-esteem tend to be more capable of organizing their goals and achieving success in life, as they feel confident in confronting challenges and managing the risk of failure (Dünder, 2022, p. 3176). On the other hand, individuals with low self-esteem are defined as emotionally unstable, risk-averse, susceptible to the influence of others, lacking self-confidence, shy, fearful of the unknown, and unable to act rationally (Tunç & Kutunis, 2013, p. 26). This situation not only reflects on their personal lives but also affects their professional lives. In this regard, self-esteem is considered an important factor that contributes to individuals' ability to properly fulfill their roles within organizations and enhances their productivity at work (Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall & Alarcon, 2010, p. 604; Matsuda, 2011, p. 188).

Organization-based self-esteem, as a dimension of self-esteem shaped in the organizational context, can be evaluated as a concept that is directly related to organizational stimuli. It is defined as the degree to which members of an organization believe that their needs are met through their participation in organizational roles (Pierce et al., 1989, p. 625). Employees with high organization-based self-esteem perceive themselves as valuable and important to the organization, in line with their belief that they successfully fulfill the tasks assigned to them (Akyüz, 2018, p. 173).

The high level of organization-based self-esteem, which enables employees to feel important within their organizations (Pekkan, Tumurbağa & Özdem, 2024, p. 31), has been emphasized to positively influence outcomes such as job satisfaction (Alavi & Askaripur, 2003, p. 596; Haar & Brougham, 2016, p. 727), organizational commitment (Minibas-Poussard, Le Roy & Erkmén, 2017, p. 1644), and performance (Gardner, Huang, Niu, Pierce & Lee, 2015, p. 947). Some studies, however, have noted that when employees' organization-based self-esteem is insufficient, organizational performance may be negatively affected (Chan, Huang, Snape & Lam, 2013, p. 111).

Organizational commitment can also be defined as the integration of employees with their institutions and their willingness to remain within the organization accordingly (İbicioğlu, 2000, p. 13). Employees with high organizational commitment are willing to exert considerable effort within their organizations (Üzülmöz, 2024, p. 267). Beyond this willingness to exert effort, organizational

commitment also emerges as an important determinant of the intention to remain in the same organization in the future (Meyer & Allen, 1991, p. 83; Steers, 1977, p. 46).

The dimensions of organizational commitment are affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. Affective commitment relates to the emotional attachment of employees to the organization and their adoption of its values (Somers, 1995, p. 49). It has been noted that affective commitment develops through positive experiences such as job satisfaction and organizational justice, and is associated with increased organizational citizenship behavior and reduced withdrawal behaviors (Wasti, 2002, p. 526). Continuance commitment refers to the desire to remain within an organization based on the awareness of the costs of leaving it (Allen & Meyer, 1990, p. 1). Normative commitment, on the other hand, pertains to the belief that staying in the organization is a moral obligation for employees (Yahaya & Ebrahim, 2015, p. 201). In other words, organizational continuity is considered a moral duty within the scope of normative commitment (Özdevecioğlu, 2003, p. 114; Bergman, 2006, p. 656).

Individuals with high organizational commitment are not only satisfied with being members of their organizations but also internalize and support organizational goals (Wiener, 1982, p. 418). At the same time, employees with strong organizational commitment voluntarily engage in various actions to ensure the continuity and success of the organization (Katz & Kahn, 1977) and are regarded as the key to success for the institutions whose goals and objectives they embrace (Corser, 1998; Mowday, Porter & Steers, 2013).

In this study, conducted within the scope of Eskişehir, a quantitative research design was employed. A total of 159 usable survey responses were collected during the data collection process through systematic sampling within a defined regional setting. Validated scales were used: the Rosenberg Self-Esteem Scale for measuring self-esteem, the Organization-Based Self-Esteem Scale for organization-based self-esteem, and the Organizational Commitment Questionnaire for organizational commitment. The dataset exhibited normal distribution characteristics, and statistical analyses including correlation and regression analysis were conducted using SPSS 24 software.

The research findings in the tourism sector indicate that the level of self-esteem of white-collar employees working in hotels has a highly strong, significant, and positive effect on their organizational commitment when evaluated independently. In addition, the level of organization-based self-esteem was also found to be a moderately strong, significant, and positive predictor of organizational commitment when considered on its own.

The findings of the analyses support the studies conducted by Tavas and Öztürk (2016), Azila-Gbettor et al. (2020), Zeyrekli Yaş and Usta Kara (2022), and Hatim and Jamil (2023), which revealed that self-esteem has a positive effect on organizational commitment. Furthermore, the results are also consistent with the findings of Gardner and Pierce (1998), Akalın (2006), and Yüner (2018), which reported a positive relationship between organizational commitment and organization-based self-esteem.

In addition to the findings that self-esteem and organization-based self-esteem levels have a significant and positive effect on organizational commitment, when both variables are evaluated simultaneously in relation to organizational commitment, it was found that self-esteem exerts a much stronger effect on organizational commitment—at a moderate-to-high level—compared to the relatively weaker, low-to-moderate effect of organization-based self-esteem.

This study aims to examine the relationship between self-esteem, organization-based self-esteem, and organizational commitment among white-collar employees working in tourism sector. Although

the relationship between constructs has been explored in previous studies, there remains a need for further research focusing on specific organizational and sectoral contexts.

From a practical perspective, the study suggests that initiatives aimed at strengthening employees' self-esteem could serve as an effective strategy to enhance organizational commitment levels, particularly in the tourism sector. By focusing on white-collar employees within a specific regional context, this research offers valuable insights and a new perspective to the related literature.

Future research could broaden the scope by including diverse sectors, larger and more varied samples, and cross-regional or cross-cultural comparisons. Longitudinal and qualitative studies could also deepen the understanding of self-esteem and organizational commitment dynamics across different organizational environments.