

## **KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN MEVSİMSSEL DUYGUDURUM DÜZEYLERİNİN ETKİSİ**

Sedat YUMUŐAK\*  
Hakan BOZ\*\*

### **THE EFFECT OF SEASONAL AFFECTIVE DISORDER ON THE EMPLOYEES IN ACCOMMODATION ESTABLISHMENTS**

#### **Öz**

Mevsimsel değişimlerin insanların duygudurum, davranıő ve psikolojilerini deęiőtirdiđine dair toplumda geniş bir mutabakat bulunmaktadır. Bununla birlikte mevsimsel değişimlerin etkileri iőletmecilik alanında özellikle de insan kaynakları alanında önemlidir. Fakat mevsimselliğin etkisini incelemek için güvenilir ve geçerli bir ölçek gerekmektedir. Bu yüzden bu çalışmada Mevsimsel Gidiş Değerlendirme Formu (MGDF) kullanılmıştır. Çalışmanın amacı mevsimsel duygudurum düzeyinin otel çalışanlarının iőtten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmektir.

Çalışma kapsamında Bodrumdaki 5 yıldızlı otel çalışanlarına MGDF ve İőtten Ayrılma Niyeti Ölçeği uygulanmıştır. Çalışma kapsamında MGDF ve İőtten Ayrılma Niyeti Ölçeği Bodrum'da beő yıldızlı 8 otelde rastgele 100 çalışana uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre çalışanların %39'u mevsimsellikten etkilendikleri belirlenmiştir. Mevsimsellik kadınları erkeklerden daha çok etkilemiőtir. Son olarak psikolojik durum iőtten ayrılma ile durumu arasında ilişki bulunmuőtur.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Kaynakları Yönetimi, İőtten Ayrılma Niyeti, Mevsimsel Duygudurum Bozukluğu, Depresyon, Turizm

#### **Abstract**

There is a common consensus that seasonal changes in mood, behavior and psychology vary in huge across the general population. Also seasonal changes' effects are important for business administration especially in human resources management. But studying the effect of seasonality requires reliable and valid measures. That's why in this study was used the Seasonal Pattern Assessment

---

\* Balıkesir Üniversitesi Bandırma İİBF, İőtletme Bölümü, e-posta: sedatyumusak@yahoo.com

\*\* Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İőtletme Doktora Programı, e-posta: onlyhakanboz@hotmail.com

Questionnaire (SPAQ). The aim of the present study was to assess the effect of seasonal affective disorder (SAD) on turnover intention in hotel employees. We administrate the SPAQ and Turnover Intention Scale in five hotels' employees in Bodrum. The subjects (n 100), randomly selected from 8 five star hotels in Bodrum, were given the Seasonal Pattern Assessment Questionnaire and the turnover intention Scale over a period of one week in November. Results indicated seasonality has an big impact on employees. According to the study results seasonality effects %39 employees. Also seasonality has a big effect on woman than mens. Finally psychological state has a positive relation with turnover intention.

**Key Words:** Human Resource Management, Turnover Intention, Seasonal Affective Disorder (SAD), Depression, Tourism,

## 1. Giriş

Yeryüzündeki tüm canlılar belirli dönemlerde mevsimsel değişimlerden kaynaklanan değişikliklerin etkisine maruz kalmaktadır. Maruz kalınan bu mevsimsel değişimlerin de canlılar üzerinde bazı etkileri bulunmaktadır. Mevsimselliğin canlılar üzerindeki etkileri ilk olarak hayvanlarda araştırılmaya başlanmıştır. Daha sonra mevsimsel döngülerin insanlar üzerindeki etkileri psikoloji ve psikiyatri alanındaki çalışmalar ile ortaya konulmuştur. Hayvanlar ve insanlar üzerinde yaklaşık 30 yıla yakın süreden beri yapılan bilimsel çalışmalar sonucunda günümüzde artık mevsimselliğin tüm canlıları etkilediği konusunda ortak bir fikir birliği mevcuttur (Young, Blodgett ve Reardon, 2003:75, Hardin vd., 1991; Kasper vd., 1989; Murray vd., 2001). Psikoloji, psikiyatri ve nöroloji, nöropsikoloji gibi bilim alanlarında mevsimselliğin pek çok canlı için önemli etkileri ortaya konulmuştur. Bununla birlikte canlılar üzerinde bu kadar önemli olduğu ortaya konulan mevsimsel duygudurum düzeyinin etkilerinin insan kaynakları açısından da önemli olabileceği varsayılabilir. Mevsimselliğin dünya üzerindeki yaygınlığı ve canlılar üzerindeki etkileri göz önüne alındığında mevsimselliğin çalışanlar üzerinde olan etkilerinin de araştırılması gerekmektedir.

Çalışanların işten ayrılma niyeti ise işten ayrılma davranışına giden yolun başlangıcı olarak görülebilir. Bu bağlamda çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen sebeplerin gerek akademik camia gerekse de iş dünyası tarafından bilinmesinin oldukça önemli olduğu söylenebilir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmalar incelendiğinde genellikle örgütsel bağlılık, iş tatmini ve motivasyon gibi değişkenlerle olan etkileşimin incelendiği görülmektedir. Bu değişkenler önemli olmakla birlikte işten ayrılma niyetine etki eden farklı değişkenlerin de etkilerinin ortaya

konulmasının gerekliliği bulunmaktadır. Özellikle emek yoğun yapıya sahip hizmet sektöründe çalışanların işletmede mutlu ve istekli olarak çalışması önemlidir. Bu bağlamda yapılan çalışmada mevsimselliğin insan kaynakları yönetimi temelinde çalışanlar üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılacaktır.

## **2. Literatür Taraması**

### **2.1. Genel Olarak Mevsimsel Duygudurum Bozukluğu (MDB)**

Günümüzde insanların yaygın şekilde psikolojik sorunlar yaşadıkları gözlemlenmektedir. İnsanlarda görülen psikolojik sorunlardaki yaygınlığın bireylerden başlayarak toplumun geneline uzanan etkilerinin bulunduğunu söylemek mümkündür (Davidson, Timo ve Wang, 2010, Dipietro ve Condly, 2007;1-2).

İnsanlarda görülen psikolojik sorundan en önemlilerinden birinin de depresyon olduğu söylenebilir. Depresyon sürekli ve yoğun olarak yaşanan üzüntü, umutsuzluk ve kaygı hali olarak tanımlanmaktadır (Wells ve Sturm, 1995: 80). Depresyonun başlıca belirtileri intihar düşüncesi, enerjisiz hissetme, devamlı yorgunluk hissi, erteleme isteği (yapılacak işi erteleme), merak ve ilgide azalma, suçluluk ve utanma hissi, karar verme kabiliyetinde azalma, umutsuzluk, kilo kaybı/kilo alma (bir ayda vücut ağırlığının %5'i oranında değişim), iştahta gözle görülür artma veya azalma, unutkanlık, az uyuma, zayıf konsantrasyon olarak sıralanabilir gibi depresyonun başlıca belirtileri bulunmaktadır (Stein, 2003: 16-18; Moor ve Garland, 2003:3-4; Grieco ve Edwards, 2010: 34-35; Keith, Dobson ve Dozois, 2008:3-4; Wells ve Sturm, 1995:80). Depresyon 1990'da Dünya'da en yaygın görülen dördüncü rahatsızlık iken, 2020 yılında Dünya'da en yaygın olarak görülen ikinci rahatsızlık olması beklenmektedir (Lopez ve Murray, 1998:1241; Lecrubier, 2001:4).

İnsanlarda yaşanan depresif sorunların çalıştıkları işletmelere de görünen ve görünmeyen etkileri olduğunu söylemek mümkündür. Riotto'ya (200:37) göre Amerika'da çalışanlarda görülen depresif rahatsızlıkların doğrudan ve dolaylı etkisi yıllık 50 ile 60 milyar Dolar arasındadır. Bu rakama göre depresif rahatsızlığı bulunan çalışan başına düşen maliyet 1000 ile 2500 Dolar arasında değişmektedir. Ayrıca Amerika'da depresyondan kaynaklı işgücü kaybı yılda 172 milyon gün olarak

hesaplanmaktadır. Depresyon işletmelerdeki çalışanlarda alerjenler ve yüksek tansiyondan sonra en sık rastlanan (%9,1) üçüncü rahatsızlıktır.

Kesler ve Frank'ın (1997) yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre psikolojik rahatsızlık yaşayan yüz çalışanın aylık olarak toplam altı gün iş kaybı olmaktadır. Ayrıca kısa dönemli depresyon rahatsızlığı görülen çalışanların verim düşüklüğünün işletmeye olan aylık maliyeti kişi başı 182-395 Dolar olarak belirlenmiştir (Kessler vd., 1999). Pizam ve Shani, (2009; 452-453) tarafından depresyonun otel çalışanları üzerindeki etkisine yönelik yapılan çalışma da ilginç sonuçlar ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre otel çalışanlarının ortalama iş ile alakalı depresyon puanı ortalama 12,5'tir (En yüksek alınan puan 24'tür). Ayrıca çalışanların yaklaşık %9'u ise yüksek depresyon puanı almışlardır (16,5 puan). Amerika'da çalışanların yaklaşık % 21'i depresyon dışı sebeplerden yıl içerisinde kısa süreli verimsizlik yaşarken yaklaşık % 50'si depresyondan dolayı yıl içerisinde kısa süreli verimsizlik yaşamaktadırlar (Goldberg ve Steury, 2001: 1639). Dunnagan, Peterson ve Haynes'e (2001:1073) göre stresli, endişeli, sinirli ve depresif ruh hali çalışanların yaratıcılığını ve işe odaklanmasını engellemektedir. Lerner vd'nin (2004) yaptığı çalışmaya göre depresif rahatsızlığa sahip çalışanların iş çıktıları ile kontrol grubunun iş çıktıları arasında önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Depresif rahatsızlığa yakalanan çalışanların iş çıktılarının kontrol grubuna göre önemli oranda daha düşük çıktığı ortaya konulmuştur.

Depresif rahatsızlıkların görülme sıklığı coğrafi duruma göre de değişebilmektedir. Amerika'da depresif bozukluk rahatsızlık oranı nüfusun yaklaşık %5'i iken, Avrupa'da görülme sıklığı yaklaşık % 9 olarak belirlenmiştir (Marneros, 2006:52; Kaya ve Kaya, 2007:4). Türkiye'de Sağlık Bakanlığı'nın (2004:16) yaptığı çalışmaya göre en sık görülen (%27,8) rahatsızlık nöropsikiyatrik rahatsızlıklardır. Türkiye'de depresif bozuklukların oranı kadınlarda %5,4 iken erkeklerde %2,3'tür. Meissman ve Olfson'a (1995) göre hayatları boyunca kadınların % 20'si depresif bozukluklara yakalanırken erkeklerin ise % 10 depresif bozukluklara yakalanmaktadır. Küey'in (1998) yaptığı çalışmaya göre depresyonun yaşam boyu görülme sıklığı %20 olarak belirtilmektedir. Bölgelere, içsel ve dışsal etkenlere göre değişen oranlarda görülen depresyonun alt tipleri de bulunmaktadır. Depresyonun alt tiplerinden biri de mevsimsel duygudurum bozukluğudur (MDB).

Mevsimsel duygudurum bozukluğu (MDB) depresyonun bir çeşididir (Rohan, 2009:1) MDB insanlar tarafından "kış depresyonu" olarak da ifade edilebilmektedir. Mevsimsellik, kişiden kişiye farklılık göstermekle

birlikte duygu ve davranışları farklılaştıran bir etkiye sahiptir (Kasper vd., 1989; Rosen vd., 1990). MDB'nin genel belirtileri insanlarda çabuk öfkelenme, depresyon, daha önce beğendiği şeyleri beğenmeme ve ilgisizlik, unutkanlık, tükenmişlik hissi, cinselliğe duyulan ilginin azalması, tahammülsüzlük, kederli ve endişeli hal, iştahta ve karbonhidrat alımında artma, kilo alma, hareketsizlik, daha fazla uyku uyuma ihtiyacı, gün boyu uyuşukluk (*uykulu olma hali*), toplumdan uzaklaşma, iş yaşamında ve sosyal hayattaki ilişkilerde problem yaşama olarak kendini göstermektedir (Rohan, 2009: 31-32; Miller, 2005:9; Neumeister, 2001: 409-420; Rosental vd., 1984).

MDB'nin toplumda görülme sıklığı %4 ile 10 arasında değişebilmekle birlikte kadınlarda erkeklere göre daha sık görölmektedir (Kasper vd., 1989:823; Miller, 2005:5-6). MDB'nin yaygınlığı bölgelere göre değişebilmektedir. MDB'nin ortalama yaygınlığı Kuzey Amerika'da %1,4-%9,7 arasında, Avrupa'da %1,3-%3 arasında ve Asya'da yaklaşık %1'dir (Levit vd., 2000:650-652). Bununla birlikte MDB'nin görülme sıklığı Kuzey yarımkürede genellikle Ekim-Kasım aylarında başlamaktadır. Bu depresif durum şubat-Nisan aylarında bitmektedir (Wehr ve Rosental, 1989).

Yaklaşık 20 yıldır MDB ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmasına rağmen MDB'ye sebep olan etkenler kesin olarak aydınlatılabilmif değildir. MDB'ye sebep olan etkenler ile ilgili çeşitli hipotezler bulunmaktadır. Bu hipotezlere göre biyolojik ritmin (*circadian rhythm*) yıl içerisinde değişmesi, gün sürelerinin (*photoperiod*) mevsimlere göre kısalıp uzaması, foton (*retina tarafından alınan gün ışığı*) miktarındaki değişimler, beyinde faaliyet gösteren serotonin (*mutluluk sağlayan nörotransmitter*) ve melatonin (*karanlıkta beyinde aktif olan ve uyku-uyuşukluk hali sağlayan hormon*) faaliyetlerinin mevsimsel koşullara göre azalıp artması ve psikolojik faktörler (*havanın erken kararmasının olumsuz etkileri gibi*) MDB'ye sebep olabilmektedir (Rohan, 2009:34-38; Abbas, Khan ve Uddin, 2011:2; Rosenthal vd., 1998; Sher vd., 1999; Madden vd., 1996). Hipotezlere paralel olarak MDB'nin daha az görüldüğu yaz aylarında serotonin miktarı artmaktadır. Bununla birlikte vücudu uykuya hazırlayan ve uyuşukluk (melankolik) hissi veren melatonin hormonu da MDB'nin sıkça görüldüğu aylarda artmaktadır (Lambert vd., 2002:1840-1841). Nelson ve Demas'ın (1996) yaptığu çalışma ise MDB'ye neden olabilecek farklı bir yaklaşımı ortaya koymaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre hastalıklarla mücadelede yardımcı olan lenf bezinin büyüklüğu yıl içerisinde değişmektedir. Lenf bezi Ağustos ayında büyümeye başlamakta ve sonbaharın sonuna kadar

en üst düzeyde kalmaktadır. Bu süreçte lenf bezi organizmayı çeşitli bakteri, virüs ve alerjen gibi etkenlere karşı en iyi koruma koşullarında bulunmaktadır. Fakat mevsimin değişmesi ile azalan gün ışığı organizmaya lenf bezini fonksiyonlarını yerine getirecek en uygun düzeyde kalmasını zorlaştırmakta ve bağışıklık sistemi etkilenmektedir. Bu durum ise MDB'nin oluşmasına da etken olabilmektedir.

MDB diğer depresif rahatsızlıklarda olduğu gibi ekvatorдан kuzeye çıkıldıkça güneş ışınlarının organizma tarafından alınma oranı azaldıkça daha sık görülmektedir (Grieco ve Edwards, 2010: 97-98; Aşkın, 1999:119-121; Miller, 2005; 6). Bununla birlikte Dünya'nın en kuzey bölgelerinde (İzlanda, İsveç, Norveç gibi) doğup yaşayan insanların MDB'den genetik özellikleri sebebiyle korundukları da yapılan çalışmalarca ortaya konulmaktadır (Miller, 2005). Shirley ve Morrissey'in (1999) yaptığı çalışmada MDB'nin yazın görülüp görülmeceğini araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre yaz mevsimi ile MDB arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

## **2.2. İşten Ayrılma Niyeti**

Dünya genelinde 2009 yılından beri yaşanan ekonomik krizin iş hayatında önemli etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür. Yaşanan kriz sonrasında işletmelerde mevcut çalışanların etkinliği ve verimliliği daha da önemli hale gelmiştir. Son yıllarda işten ayrılmanın işletmelere olan olumsuz etkilerini ortaya koyan çok sayıda çalışma yapılmıştır (Deery ve Shaw, 1997; Hatch ve Dyer, 2004; Shaw, Gupta ve Delery, 2005). Fakat asıl önemli olanın işten ayrılmadan çalışanın taleplerinin karşılanması ve işte kalması olduğu söylenebilir.

Dünya'da işten ayrılma oranları göz önüne alındığında çalışanların işten ayrılma niyetlerinin işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmadan tespit edilmesi ve önlem alınması önem kazanmaktadır. ISSP'nin (International Social Survey Program, 2005) 32 ülkede yaptığı çalışmada çalışanlara bundan sonraki 12 ay içinde iş arayıp aramayacakları sorulmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre 32 ülkede ankete katılanların ortalama işten ayrılma niyeti %9,95 olarak belirlenmiştir. Çalışanlardaki işten ayrılma niyetinin ülkelere göre oranlarına bakıldığında İsviçre'de %8,74, Fransa'da %17,48, Meksika'da %17,42, Amerika'da %15,08, Yeni Zelanda'da %14,47, Avustralya'da %14,26 olarak tespit edilmiştir (Perez, 2008:7-8).

İşten ayrılma niyeti bilinçli ve isteyerek bir organizasyondan (*işletmeden*) ayrılma olasılığı ve düşüncesidir (Tett ve Meyer, 1993; Sousa-Poza ve

Henneberger, 2004:113). Yapılan çalışmalara göre işten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının zihinsel öncüsüdür (Lee ve Mowday, 1987; Allen, Weeks ve Moffit, 2005; Griffeth, Hom ve Gaerthner, 2000). Başka bir ifade ile işten ayrılma bir sürecin (alışanın yaşadığı çeşitli olumsuzluk ve mecburiyetler sebebi ile) sonucu olarak nitelendirilebilir. alışan işten ayrıldıktan sonra ayrılan personel için yapılacak çok fazla bir Őey yoktur. Fakat alışanların işten ayrılma niyeti özellikle işletmeler tarafında önceden bilinebilirse ve çalışanlarda işten ayrılma niyetini oluşturan sebepler ayrılmadan tespit edilebilirse çalışan işten ayrılmadan olumsuz durum düzeltilebilir. Bu açıdan işten ayrılma niyeti konusu hem akademik alan hem de uygulayıcılar (*iş dünyası*)için oldukça önemlidir (Lambert, Hogan ve Barton, 2001: 233; Fishbein ve Ajzen, 2010:4).

İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma ile sonuçlanmasının işletmeye önemli maliyetleri bulunmaktadır. İşten ayrılma olması durumunda işletme yeni personel bulmak için ilan vermek, uygun platformlarda iş ilanını yayınlamak, uygun personeli seçmek ve işe almak, yeni personele eğitim vermek gibi süreçler ile uğraşmak zorunda kalacaktır. Chikwe'ye (2009) göre işten ayrılan çalışanın işletmeye maliyeti ayrılmadan önce işletmeye kazandıracığı gelirin 1,5 katıdır. İşten ayrılma niyetine işletmedeki pek çok durum sebep olabilmektedir. Porters ve Steers'a (1973) göre işten ayrılma niyetinin en önemli sebeplerinden biri çalışanların işletmedeki beklentilerinin karşılanmamasıdır (Polat, 2009: 84). Çalışanların işten ayrılma niyetleri belirli oranda işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmaktadır. Fakat Lee ve Mowday'in (1987) yaptıkları çalışmaya göre işten ayrılma niyeti yüksek olan çalışanlar her zaman işten ayrılma davranışında bulunmamaktadır. İşten ayrılma niyeti olan çalışanların işten ayrılmamalarına yeni iş bulma imkânının olmaması, sosyolojik, ekonomik ve diğer pek çok faktör sebep olabilir. Haar ve Roche'un (2011) yaptığı çalışmaya göre depresif bir ruh hali ile iş tatmini arasında negatif korelasyon bulunmaktadır. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif korelasyon bulunmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre depresif ruh halinin işten ayrılma niyetine etkisi olduğu söylenebilir.

### **3. Yöntem ve Bulgular**

Araştırmanın yöntemi, elde edilen bulgular, tartışma ve sonuç aşağıda başlıklar halinde sıralanmakta ve açıklanmaktadır.

### **3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Turizm işletmelerinde işten ayrılma oranları oldukça yüksektir. Turizm sektöründe personel döngüsü (*turnover*) bir yılda % 50 ile %300 arasında değişebilmektedir (Chalkiti ve Sigala, 2009; The US. Bureau of Labor Statistic, 2006; Woods, 1997:141). Turizmde yaşanan bu personel hareketliliğinin öncelikle ayrılan personelden başlayarak işletme, bölge ve ülke boyutunda olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Bu açıdan işten ayrılma davranışı insan kaynakları yönetimi için önemli hale gelmiştir. Çalışanların işten ayrılma davranışının önlenmesinin en önemli etkenlerinden biri de işten ayrılma davranışının öncüsü olan işten ayrılma niyetinin çalışan ayrılmadan önce bilinmesidir. Bununla birlikte çalışmada, tüm canlıları olumlu veya olumsuz olarak etkileyen mevsimsel değişimler ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkinin ortaya konulacak olması da çalışmanın diğer önemli noktasıdır.

Bu çalışmada literatürde geniş olarak yer alan işten ayrılma davranışına sebep olan öncü etkenlerin etkileri araştırılmaya çalışılacaktır. Bu çalışmanın amacı;

- a) Mevsimsel koşulların işten ayrılma niyetini hangi oranda açıkladığını,
- b) Hava koşullarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini,
- c) Demografik değişkenlerin işten ayrılma niyetinde etkili olup olmadığını ortaya koymaktır.

### **3.2. Araştırmanın Kapsamı Veri Toplama Yöntemi ve Araştırmanın Kısıtları**

Araştırma Bodrum'da faaliyet gösteren 8 adet 5 yıldızlı otelin çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın anket uygulaması için mevsimsel duygudurum bozukluğu yaşanabilecek bir dönem (Ekim) seçilmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Anketler için otellere gidilmiş ve alınan izin neticesinde müsait olan çalışanlar tarafından anketlerin yüzyüze görüşme yoluyla doldurulması sağlanmıştır. Çalışanlar tarafından anlaşılmayan soru olduğunda hemen açıklama yapılmıştır.

Çalışma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada faydalanan işten ayrılma niyeti ölçeği Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından oluşturulmuş ve Polat (2009) tarafından



kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği 5 sorudan oluşmaktadır. 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum” şeklinde ağırlıklandırılmış beş noktalı Likert türü ölçek hazırlanmış ve 2 soru (1 ve 3’uncu sorular) ters kodlanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışanların mevsimsel duygudurumunu ölçmeye yönelik çalışmalarda en çok kullanılan Seasonal Pattern Questionnaire (SPAQ) ölçeği kullanılmıştır. SPAQ ölçeğini ilk olarak 1987 yılında Rosenthal, Bradt ve Wehr geliştirmiştir. SPAQ ölçeği 1998 yılında Raymond W. Lam tarafından geliştirilmiştir. Yapılan çalışmada 2000 yılında Noyan vd.’nin Mevsimsel Gidiş Değerlendirme Formu (MGDF) ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı versiyonu kullanılmıştır. Mevsimsel duygudurum bozukluğu yaygınlığını ölçmek amacıyla kullanılan ölçek mevsimsel değişikliklerin duygudurum ve davranışlar üzerindeki etkilerini geçmişe yönelik değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir (Noyan vd., 2001:169). Ölçekte Mevsimsellik puanının ölçüldüğü altı (Uyku miktarı, sosyal yaşantı, duygudurum, kilo, iştah, enerji düzeyi) soruya faktör analizi yapılmıştır. Altı soruya uygulanan faktör analiz sonucunda KMO örneklem yeterlilik değeri 0,720 ( $p<0,005$ ), varyansı açıklama yüzdesi %60,452, Cronbach Alpha değeri ise 0,658 olarak ölçülmüştür. Altı maddelik ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda iştah ve kilo ayrı bir faktör, uyku miktarı, sosyal yaşantı, duygudurum ve enerji düzeyi ayrı bir faktör olarak tespit edilmiştir. Oluşan iki faktöre uygulanan faktör analizi sonucunda birinci faktörün (iştah ve kilo) KMO örneklem yeterlilik değeri 0,500 ( $p<0,005$ ) tespit edilmiştir. Faktörün varyansı açıklama yüzdesi % 59,315’tir. Birinci faktörün Cronbach Alpha değeri 0,313 olarak ölçülmüştür. İkinci faktörün (uyku miktarı, sosyal yaşantı, duygudurum ve enerji düzeyi) KMO örneklem yeterlilik değeri 0,713 ( $p<0,005$ ) olarak ölçülmüştür. Faktörün varyansı açıklama yüzdesi %55,428’dır. İkinci faktörün Cronbach Alpha değeri 0,729 çıkmıştır. Altı soruya uygulanan faktör analizi sonucunda birinci faktörün Cronbach Alpha değeri 0,313 olduğu için analizde kullanılmamıştır. Dört sorudan oluşan ikinci faktör “psikolojik etkenler” olarak isimlendirilmiştir.

Ölçekte hava koşullarının bireyi etkileme derecesinin ölçüldüğü 7’li Likert tipi 11 sorudan oluşan soruya da faktör analiz yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iki faktör belirlenmiştir. Birinci faktör sıcak hava, uzun günler ve güneşli hava ile ilgili sorular birinci faktörü oluşturmuştur. Bu faktör *iyi hava koşulları* olarak isimlendirilmiştir. Birinci faktörün varyansın açıklama yüzdesi %74,300’dır. KMO örneklem yeterlilik

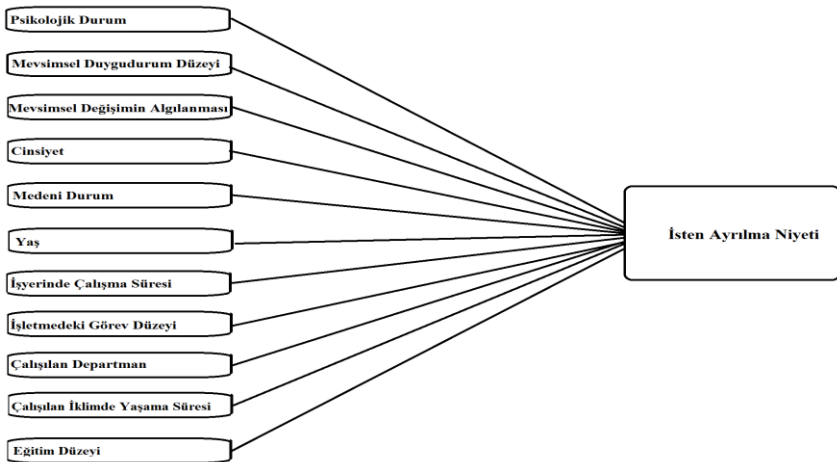
değeri ise 0,641 ( $p<0,005$ ) çıkmıştır. İyi hava koşulları faktörünün Cronbach Alpha değeri ise 0,827'dir. İkinci faktör soğuk hava, nemli hava, kuru günler, gri-bulutlu günler, yüksek polen düzeyli günler, sisli-puslu günler, kısa günler ve yağmurlu günler ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Bu faktör de *kötü hava koşulları* olarak isimlendirilmiştir. İkinci faktörün varyansı açıklayıcılığı yüzde %63,323'dür. KMO örneklem yeterlilik değeri 0,825 ( $p<0,005$ ) çıkmıştır. Kötü hava koşulları faktörünün Cronbach Alpha değeri ise 0,852'dir.

Çalışmanın üçüncü bölümü ise demografik özellikleri tespit etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Bu bölüm anketi dolduranların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kilo, iş yerinde çalışma süresi, medeni durum, işletmedeki görev durumu, çalışılan departman, çalıştığı yerdeki iklim bölgesinde ne kadar çalıştığı ve doğum yeri ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

Çalışmada bazı kısıtlar da bulunmaktadır. Çalışmada Bodrum'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde çalışan 765 çalışandan 100 çalışana uygulanmıştır. örneklem olarak ele alınmıştır. Bu kapsamda 8 otele ulaşılabilmektedir.

### 3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma hipotezleri kapsamında oluşturulan model aşağıdadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında test edilen hipotezler aşağıda gösterilmektedir.

H<sub>1</sub>:Psikolojik durum ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

H<sub>2</sub>:İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların mevsimsel duygudurum düzeyi arasında fark yoktur.

H<sub>3</sub>: İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların çalışanların mevsimsel değişimi sorun olarak algılanması arasında fark yoktur.

H<sub>4</sub>:İşten ayrılma niyeti açısından kadınlarla erkekler arasında fark yoktur.

H<sub>5</sub>:İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların medeni durumu arasında fark yoktur.

H<sub>6</sub>:İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların yaş durumları arasında fark yoktur.

H<sub>7</sub>:İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların işyerinde çalışma süresi arasında fark yoktur.

H<sub>8</sub>:İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların işletmedeki görev düzeyi arasında fark yoktur.

H<sub>9</sub>:İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların departmanları arasında fark yoktur.

H<sub>10</sub>:İşten ayrılma niyeti açısından çalışılan iklim bölgesinde yaşama süreleri arasında fark yoktur.

H<sub>11</sub>:İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların eğitim düzeyinleri arasında fark yoktur.

### **3.4. Bulgular**

Tablo 1'e bakıldığında katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında, % 33 kadın, % 67'si erkek olduğu görülmektedir

Yaş dağılımına bakıldığında ise araştırmaya katılanların % 14'ü 15–19 yaş arasında, %61'i 20-30 yaş arasında ve %25'i de 31-40 yaş arasındadır.

Eğitim durumuna göre araştırmaya katılanların %12'sinin ilköğretim, %39'unun lise, %23'ünün Ön lisans ve %26'sının lisans mezunu oldukları görülmektedir.

Katılımcıların %29'unun 1 yıldan az, %27'sinin 1 yıldır, %25'inin 2-3 yıl arası ve %19'unun 4-6 yıl arası aynı işyerinde çalıştıkları tespit edilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>Medeni Durum</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kadın	33	33	Evli	30	30
Erkek	67	67	Bekar	70	70
Toplam	100	100	Toplam	100	100
<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>İşletmedeki Görevi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
15 – 19 yaş aralığı	14	14	Alt Kadro	66	66
20 – 30 yaş aralığı	61	61	Orta Kademe Yönetici	23	23
31 – 40 yaş aralığı	25	25	Üst Kademe Yönetici	11	11
Toplam	100	100	Toplam	100	100
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Departmanı</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
İlköğretim	12	12	Önbüro	41	41
Lise	39	39	Mutfak	17	17
Önlisans	23	23	Servis	31	31
Lisans	26	26	Diğer	11	11
Toplam	100	100	Toplam	100	100
<b>İş Yerinde Çalışma Süresi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>İklim Bölgesinde Yaşama Yılı</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1 yıldan az	29	29	1 yıldan az	29	29
1 yıl	27	27	1 yıl	27	27
2 - 3 yıl arası	25	25	2-3 yıl arası	25	25
4 - 6 yıl arası	19	19	4-6 yıl arası	19	19
Toplam	100	100	Toplam	100	100

Araştırmaya katılanların %30'u evli iken %70'i bekindir.

Araştırmaya katılan çalışanların işletmedeki görevlerine bakıldığında %66'sı alt kadro çalışan, %23'ü orta kademe ve %11'i üst kademe çalışandır.

Araştırmaya katılanların çalıştıkları departmanlara bakıldığında %41'inin önbüro, %17'sinin mutfak, %31'inin servis (restoran ve bar) ve %11'inin diğer departmanlarda çalıştıkları görülmektedir.

Son olarak araştırmaya katılan çalışanların araştırmanın yapıldığı bölgede yaşama sürelerine bakıldığında %29'u 1 yıldan az, %27'sinin 1 yıldır, %25'inin 2-3 yıl arası ve %19'unun 4-6 yıl arası Bodrum bölgesinde yaşadıkları görülmektedir.

Yapılan çalışmada grubun ortalama mevsimsel duygudurum puanı (*Global Seasonal Score*) 8,92'dir. Kadınların ortalama mevsimsel duygudurum puanı 10 iken erkeklerin 8'dir. Paul vd'nin (1999) Hollanda'nın kuzeyindeki 3 kentte yaptıkları çalışmada ortalama mevsimsellik puanı Pizam ve Shani'nin (2009; 452-453) Florida'nın merkezindeki otel işletmelerindeki çalışanlar ile yaptığı çalışmada ortalama puan 12,5 olarak tespit edilmiştir. Kulođlu vd'nin (2001) Elazığ'da Tıp Fakóltesi öğrencilerine yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre ortalama mevsimsellik puanı 12,24 olarak tespit edilmiştir. Aynı çalışmanın sonuçlarına göre erkeklerin ortalaması 13,42 iken kadınların ortalama mevsimsellik puanı 10,80'dir.

Mevsimsel Gidiş Değerlendirme Formu'nda altı soruda 11 ve üzeri puan alanların (*en çok 24 puan alınabilmektedir*) mevsimsel etkenlerin duygudurumlarında değişiklik oluşturduğu varsayılmaktadır. Tablo 2'ye göre çalışanların %61'ini mevsimsel değişimlerin kayda değer olarak etkilemediği %39'unu ise etkilediği görölmektedir. Mevsimsel değişimden erkeklerin %32,80'i etkilenirken kadınların ise %51,50'sinin etkilendiği görölmektedir.

**Tablo 2.** alışanlarda Mevsimselliğe Bağlı Değerşen Durumların Ortalamalarına İlişkin Frekans Dağılımları

	Örneklem	Ortalama	Std. Sapma
Uyku Miktarı	100	1,49	1,267
Sosyal Yaşantı	100	1,80	1,279
Mizaç (Genel Ruh Durumu)	100	1,47	1,352
Kilo	100	1,34	1,199
Enerji Düzeyi	100	1,58	1,423
İştah	100	1,24	1,304

Tablo 2'deki mevsimsel değişimlerin bazı değerşenleri ne kadar etkilediğine yönelik sorulara verilen yanıtların ortalamaları verilmektedir. Buna göre mevsimsel değişimlerin en çok sosyal yaşantıyı en az ise iştah düzeyini değerştirdiği görölmektedir. Magnusson, Friis ve Opjordsmoen'in (1997) İzlanda'da 587 kişiyle yaptığı çalışmada mevsimsel değişiklikler en çok enerji düzeyini (1,20) en az ise sosyal aktiviteyi (0,59) etkilemektedir. Young, Blodgett ve Reardson'un (2003) kırsal bir bölgedeki üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada mevsimlere göre en çok değerşen etkenin enerji (1,78) en az değerşen etkenin kilodur (0,91).

**Tablo 3.** Hava Koşullarının Etkisine İlişkin Frekans Dağılımları

	Soğuk Hava	Sıcak Hava	Nemli Hava	Güneşli Hava	Kuru Günler	Gri Bulutlu Günler	Uzun Günler	Yüksek Polen Düzeyi	Sisli Puslu Günler	Kısa Günler	Yağmurlu Günler
<b>N</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Ortalama</b>	<b>3,17</b>	<b>4</b>	<b>3,06</b>	<b>4,65</b>	<b>3,63</b>	<b>3,56</b>	<b>4,28</b>	<b>3,22</b>	<b>3,13</b>	<b>3,68</b>	4,01
<b>Std. Sapma</b>	1,954	2,146	1,836	2,208	1,807	1,816	2,035	1,679	1,926	1,885	2,163

Tablo 3'e göre hava koşullarının çalışanları etkileme derecesinin ortalaması verilmektedir. Birden yediye kadar derecelendirilen maddeler yediye yaklaştıkça çalışanları olumlu etkilemektedir. Bire yaklaştıkça çalışanları kötü etkilemektedir. Buna göre çalışanları en olumlu etkileyen etken güneşli günler (ortalama 4,65) ve uzun günler (ortalama 4,21) iken en olumsuz etkileyen etkenler ise sisli puslu günler (ortalama 3,13) ile soğuk hava (ortalama 3,17) etkilemektedir.

**Tablo 4.** Mevsimsel Değişimlerin Hissedilmesinin Çalışanlarda Sorun Olup Olmamasına İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde
<b>Evet</b>	<b>21</b>	21,0
<b>Hayır</b>	<b>79</b>	79,0
<b>Toplam</b>	100	100,0

Tablo 4'te ankete katılanların hissettikleri mevsimsel değişimlerin sorun olup olmadığı ile ilgili soruya verilen cevaba göre çalışanların %21'i mevsimsel değişimlerden olumsuz etkilenirken %79'u etkilenmediğini belirtmiştir.

**Tablo 5.** Mevsimsel Değişimlerin Hissedilmesinin Çalışanlardaki Olumsuz Etkinin Şiddetine İlişkin Frekans Dağılımları

	Frekans	Yüzde
<b>Etkisiz</b>	<b>79</b>	79,0
<b>Hafif</b>	<b>5</b>	5,0
<b>İlmlı</b>	<b>8</b>	8,0
<b>Belirgin</b>	<b>8</b>	8,0
<b>Toplam</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>

Tablo 5’te mevsimsel değişimlerin çalışanlar için sorun olup olmadığı ile ilgili soruya evet yanıtı veren 21 kişinin mevsimsel değişimlerden etkilenme derecelerine bakıldığında 5 kişi hafif, 8 kişi ılımlı ve 8 kişi de belirgin düzeyde etkilendiği görülmektedir.

**Tablo 6.** Bağımsız t-testi ile Analiz Edilen Hipotezler

Hipotezler	Gruplar	Kişi Sayısı	Ortalama	Serbestlik Derecesi	P Değeri (Sig.)
H <sub>2</sub> :İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların mevsimsel duygudurum düzeyi arasında fark yoktur.	MDB Yok	61	2,8361	98	,891
	MDB Var	39	3,0962	79,582	
H <sub>3</sub> : İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların mevsimsel değişimi sorun olarak algılanması arasında fark yoktur.	Evet	21	2,9405	98	,155
	Hayır	79	2,9367	27,278	
H <sub>4</sub> :İşten ayrılma niyeti açısından kadınlarla erkekler arasında fark yoktur.	Kadın	33	2,9773	98	,236
	Erkek	67	2,9179	73,738	
H <sub>5</sub> :İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların medeni durumu arasında fark yoktur.	Evli	30	2,6000	97	,622
	Bekar	70	3,0652	57,876	

Tablo 6’da bağımsız t-testi ile analiz edilen hipotezlerin sonuçları bulunmaktadır. Analiz sonuçlarına göre işten ayrılma niyeti ile mevsimsel duygudurum düzeyi, mevsimsel değişimin sorun olarak algılanması, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerinin alt grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bununla birlikte istatistiki olarak anlamlı olmamasına rağmen bekar olanların işten ayrılma niyetine daha meyilli oldukları görülmektedir. Aynı şekilde mevsimsel değişikliği daha fazla hisseden çalışanların işten ayrılma niyeti puanları mevsimsel duygudurum düzeyinde değişme olmayanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 7.** Tek Yönlü Anova ile Analiz Edilen Hipotezler

Hipotez	Bağımsız Değişkenler	ANOVA	
		F	p
H <sub>6</sub> :İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların yaş durumları arasında fark yoktur.	15-19 yaş arası	2,580	0,081
	20-30 yaş arası		
	31-40 yaş arası		
H <sub>7</sub> :İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların işyerinde çalışma süresi arasında fark yoktur.	1 yıldan az	2,099	0,105
	1 yıl		
	2-3 yıl arası		
	4-6 yıl arası		
H <sub>8</sub> :İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların işletmedeki görev düzeyi arasında fark yoktur.	Alt Kademe Çalışan	2,084	0,130
	Orta Kademe Çalışan		
	Üst Kademe Çalışan		
H <sub>9</sub> :İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların departmanları arasında fark yoktur.	Önbüro	0,541	0,656
	Mutfak		
	Servis		
	Diğer		
H <sub>10</sub> :İşten ayrılma niyeti açısından çalışılan iklim bölgesinde yaşama süreleri arasında fark yoktur.	1 yıldan az	0,645	0,666
	1-2 yıl arası		
	3-5 yıl arası		
	6-7 yıl arası		
	8-10 yıl arası		
	11 yıl ve üzeri		
H <sub>11</sub> :İşten ayrılma niyeti açısından çalışanların eğitim düzeyinleri arasında fark yoktur.	İlköğretim	0,824	0,484
	Lise		
	Önlisans		
	Lisans		

Tablo 7’de tek yönlü varyans analiz ile test edilen hipotezlere yer verilmektedir. Altı hipotez için yapılan tek yönlü varyans analizine göre işten ayrılma niyeti ile yaş, işyerinde çalışma süresi, işletmedeki görev düzeyi, çalışılan departman, iklim bölgesinde yaşama süresi ve eğitim grubu değişkenlerinin alt grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. İstatistiksel olarak anlamlı olmasa da gruplar arasındaki ortalamalara bakıldığında yaş, işletmedeki görev düzeyi, çalışılan iklim bölgesinde yaşama süresi ve işletmedeki çalışma süresi azaldıkça isten ayrılma niyeti artmaktadır.



**Tablo 8.** Psikolojik Durum ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında Korelasyon Analizi

Korelasyon Analizi		İşten Ayrılma Niyeti
Psikolojik Durum	Pearson Correlation	,358
	Sig. (2-tailed)	,000*
	N	100

P<0,001

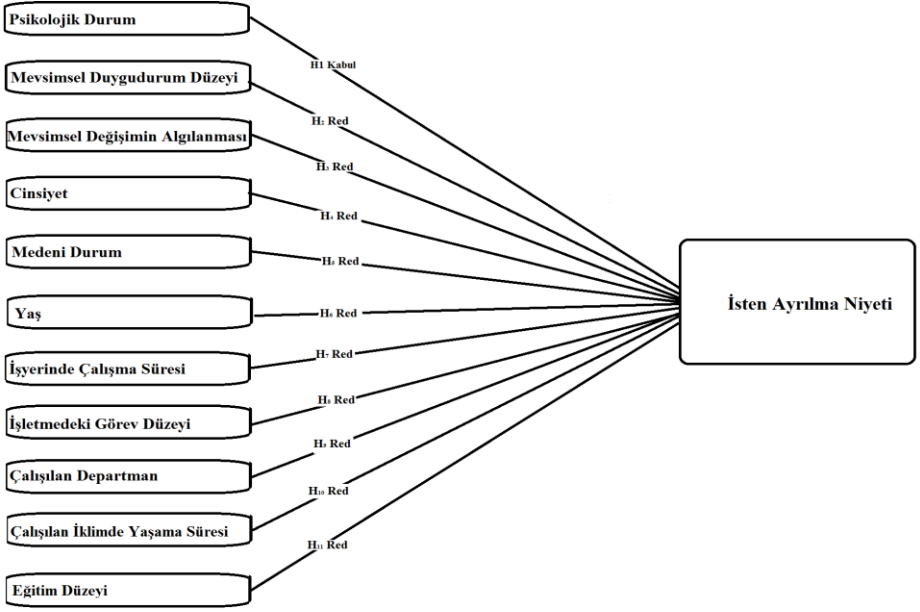
Tablo 8’de tek değişkenli regresyon analizi öncesinde bağımlı (işten ayrılma niyeti) değişken ile bağımsız değişken arasında korelasyon olup olmadığına bakılmıştır. Analiz sonucuna göre işten ayrılma niyeti ile çalışanların psikolojik durumları arasında istatistiksel olarak %99 güven aralığında olumlu yönde anlamlı ilişki çıkmıştır ( $r=0,358$ ,  $p<0,001$ ). Korelasyon analizi sonucuna göre çalışanların psikolojik durumu ile işten ayrılma niyeti arasında zayıf korelasyon olduğu görülmektedir.

**Tablo 9.** Psikolojik Durum ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında Tek Değişkenli Regresyon Analizi

	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri (Anova)	Beta	t değeri	p Değeri	Durbin Watson Testi
İşten Ayrılma Niyeti	0,128	0,119	14,401 (Sig.=0,000)	2,414	14,866	0,000	1,985
Psikolojik Durum				0,358	3,795	0,000	

Tablo 9’deki tek değişkenli regresyon analizi sonuçları verilmektedir. Psikolojik durum ile isten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin açıklama derecesini ölçmek amacıyla kurulan modelde iki değişken arasındaki korelasyonun 0,80’den az olması sebebiyle iki değişken arasında çoklu bağlantı olmadığı görülmektedir. Anova sonuçlarına bakıldığında F değeri (14,401,  $p<0,001$ ) kurulan modelin anlamlı olduğu göstermektedir. Durbin – Watson analizinin sonuçlarına göre de ( $1,5<Durbin-Watson>2,5$ ) oto korelasyon olmadığı görülmektedir. R<sup>2</sup> değeri (0,119) bağımlı değişkenin %11,9’unu açıkladığı görülmektedir. Analiz

sonuçlarına göre %88,1'nin model dışında kalan değişkenler tarafından açıklandığı düşünülmektedir.



Şekil 2. Araştırmanın Hipotezlerinin Test Sonuçları

### 3.5. Tartışma ve Sonuç

Turizm sektörü personel ve misafir etkileşiminin en çok yaşandığı emek yoğun sektörlerin başında gelmektedir. Turizmde çalışanların misafirler ile olan yoğun etkileşimi çalışanların işlerinde devamlı motive, dikkatli ve güler yüzlü olmalarını gerektirmektedir. Çalışanların işletmedeki işlerini yapmaya en uygun düzeyde olmalarını sağlayan birimin de önemli ölçüde insan kaynakları departmanı olduğu söylenebilir. Bu açıdan insan kaynakları departmanının mevsimsel koşullardan etkilenen çalışanların duygudurumlarını düzeltmesi, motivasyonunu yükseltmesi ve işletmeye olan aidiyetlerini arttırması gerekmektedir. Bunun için insan kaynakları departmanının yaptığı verimliliği ve aidiyeti attırıcı etkinliklerin mevsimsel koşulların çalışanları olumsuz etkilediği aylarda daha sık düzenlenmesi faydalı olabilir.

Çalışmada mevsimsel değişimlerin çalışanlarda farklı düzeylerde önemli etkileri tespit edilmiştir. Yaşanan mevsimsel değişimlerden çalışanların %39'u olumsuz etkilenmektedir. Mevsimselliğin cinsiyetleri olumsuz etkileme oranlarına bakıldığında kadınların %51,50'si etkilenirken erkeklerin %32,80'i olumsuz etkilenmektedir. Araştırma sonuçlarına göre yaşanan mevsimsel değişimler çalışanların özellikle sosyal yaşantılarını ve enerji düzeylerini daha olumsuz etkilemektedir. Çalışanların enerji düzeylerinin mevsimsellikten etkilenmesinin hem hizmetin kalitesinde azalma hem de hizmet hatalarında artma yaşanabileceği öngörülebilir.

Araştırma sonuçlarına göre kadın çalışanlar mevsimsellikten erkek çalışanlara göre daha çok etkilenmektedir. Buna göre insan kaynakları departmanı kadın çalışanlarda mevsimsel koşulların olumsuz etkilerini giderici önlemler almasını gerekli kılabilir. Araştırma sonuçlarına göre kötü hava koşulları da (yağmurlu günler, soğuk hava, sisli puslu günler gibi) çalışanların duygudurumlarını etkilemektedir. Kötü hava koşullarının yıl boyu hakim olduğu bölgelerdeki konaklama işletmeleri çalışanlarının duygudurum düzeylerini yakından takip etmek amacıyla psikolog çalıştırılabilir. Bu sayede çalışanlarda oluşan ve oluşabilecek olası psikolojik sıkıntıların önlenmesi sağlanabilir.

Yapılan çalışma yaz mevsimi boyunca açık olup kiş mevsiminde kapalı olan otellerin çalışanlarına yapılmıştır. Bundan sonraki araştırmacılar yıl boyu faaliyet gösteren işletmelerde işletmelerde yapacakları araştırmalar daha farklı sonuçlar verebilir. Ayrıca çalışmaya katılan çalışanların anketi doldurdukları günlerde turizm sezonu bitmek üzere idi ve personelin büyük kısmı işlerinden ayrılmak zorunda kalacaklardı. Dolayısıyla bu durumun da araştırma bulgularını etkilediği düşünölmektedir. Çalışanların Mevsimsel Gidiş Değerlendirme Formu'nu anlamakta zorlandıkları görölmüştür. Tüm anketler doldurulurken çalışanlara yardımcı olunması araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini artırıcı olmuştur. İleride yapılacak araştırmalarda da anket doldurulurken destek vermenin yardımcı olacağı düşünölmektedir.

## **Kaynakça**

- Abbas, S.A., Khan, U.A., ve Uddin. A.B.M.H., (2011), Seasonal Changes Effects on the Serotonin and Melatonin Transmission, *Canadian Journal of Applied Sciences*, Cilt:1(1), ss: 1-9.
- Allen, D.G., Weeks, K.P., ve Moffit, K.R., (2005), Turnover Intentions and Voluntary Turnover: The Moderating Roles of Self-Monitoring, Locus of Control, Proactive Personality, and Risk

- Aversion, *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 90(5), ss:980–990.
- Aşkın, R., (1999), Depresyon El Kitabı (İkinci Baskı), Konya: Roche.
- Chalkiti, K., ve Sigala, M., (2010), Staff Turnover in the Greek Tourism Industry: A Comparison between Insular and Peninsular Regions, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Cilt:22(3), ss: 335-359.
- Chickwe, A.C., (2010), The Impact of Employee Turnover: The Case of Leisure, Tourism, and Hospitality Industry, *The Consortium Journal, of Hospitality and Tourism*, Cilt: 14(1), ss: 43-56.
- Davidson, C.G.M., Timo, N., ve Wang, Y., (2010), How Much Does Labour Turnover Cost? A Case Study of Australian Four- And Five-Star Hotels, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Cilt: 22(4), ss: 451-466
- Deery, M.A., ve Shaw, R.N., (1997), An Exploratory Analysis of Turnover Culture in the Hotel Industry in Australia, *International Journal of Hospitality Management*, Cilt: 16(3), ss: 375-392.
- Dipietro, R.B., ve Condly, S.C., (2007), Employee Turnover in the Hospitality Industry, *Journal of Human Resources In Tourism & Hospitality*, Cilt: 6(1), ss:1-22
- Dobson, K., ve Dozois, D.J.A., (2008), “Introduction: Assessing Risk and Resilience Factors in Models of Depression,” İçinde (Editörler) Dobson, K., ve Dozois, D.J.A., *Risk Factors in Depression*, Amsterdam: Elsevier.
- Dunnagan, T., Peterson, M., ve Haynes, G., (2001), Mental Health Issues in the Workplace: A Case for a New Managerial Approach, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Cilt:43(12), ss:1073-1080.
- Fishbein, M., ve Ajzen, I., (2010), Predicting the Changing Behaviour: The Reasoned Action Approach, New York: Psychology Press.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W., ve Gaertner, S., (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium, *Journal of Management*, Cilt:26, ss: 463–488
- Goldberg, R.J., ve Steury, S., (2001), Depression in the Wrokplace: Costs and Barriers to Treatment, *Psychiatric Services*, Cilt: 52(12), ss:1639-1643.
- Greenberg, P.E., vd., (2003), The Economic Burden of Depression in the United States: How Did It Change Between 1990 and 2000?, *Journal of Clinical Psychiatry*, Cilt: 64(12), ss:1465-1475

- Grieco, R., ve Edwards, L., (2010), *The Other Depression: Bipolar Depression*, New York: Routledge Taylor and Francis Publication.
- Haar, J., ve Roche, M., (2011), Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Depression and Turnover Intentions: A Cross-National Study, *In Work-Life: Cross-National Conversations. Context Theorizing in Work-Life Research*, 17 May, 2011, Paris, <http://researcharchive.wintec.ac.nz/1081/> Erişim Tarihi: 11.12.2012.
- Hardin, T.A., Wehr, T.A., Brewerton, T., Kasper, S., Berrettini, W., Rabkin, J., ve Rosenthal, N.E., (1991), Evaluation of Seasonality in Six Clinical Populations and Two Normal Populations, *Journal of Psychiatric Research*, Cilt:25, ss: 755–787.
- Hatch, N. W., ve Dyer, J.H., (2004), Human Capital and Learning as a Source of Sustainable Competitive Advantage, *Strategic Management Journal*, Cilt: 25, ss: 1155–1178.
- Kasper, S., Wehr, T. A., Bartko, J. J., Gaist, P. A., ve Rosenthal, N. E., (1989). Epidemiological findings of seasonal changes in mood and behavior: A telephone survey of Montgomery County, Maryland. *Archives of General Psychiatry*, 46, 823–833.
- Kaya, B., ve Kaya, M., (2007), 1960’lardan Günümüze Depresyonun Epidemolojisi, Tarihsel Bir Bakış, *Klinik Psikiyatri*, Cilt:10(6), ss: 3-10.
- Kessler, R.C., ve Frank, R.G., (1997), The Impact of Psychiatric Disorders on Work Loss Days, *Psychological Medicine*, Cilt: 27(4), ss:861-873
- Kessler, R.C., Barber, C., Birnbaum, H.G., vd., (1999), Depression in the Workplace: Effects on Short-Term Disability, *Health Affairs*, Cilt:18(5), ss: 163-171.
- Kuloğlu, M., Atmaca, M., Ünal, A., ve Tezcan, A.E., (2001), Tıp Öğrencilerinde Duygudurum ve Mevsimsellik, *Fırat Tıp Dergisi*, Cilt: 2(3), ss: 252-257.
- Küey, L., (1998), Birinci Basamakta Depresyon: Tanıma, Ele Alma ve Yönlendirme, *Psikiyatri Dünyası*, Cilt:1, ss:5-12
- Lambert, E.G., Hogan, L.N., ve Barton, S.M., (2001), The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers, *The Social Science Journal*, Cilt: 38(2), ss:233-250.
- Lambert, G.W., Reid, C., Kaye, D.M., Jennings, G.L., ve Esler, M.D., (Aralık, 2002), Effect of Sunlight and Season on Serotonin Turnover in the Brain, *The Lancet*, Cilt: 360(7), ss: 1840-1842

- Lecrubier, Y., (2001), The Burden of Depression and Anxiety in General Medicine, *Journal of Clinical Psychiatry*, Cilt:62(8), ss:4-9.
- Lee, T.W. ve Mowday, R.T. (1987) ,Voluntarily Leaving an Organization:An Empirical Investigation of Steers And Mowday's Model of Turnover, *Academy of Management Journal*, Cilt: 30 (4), ss: 721-743.
- Lerner, D., Adler, D.A., Chang, H., Lapitsky, L., Maggie, Y. H., Perissinotto, C., Reed, C., McLaughlin, T.J., Berndt, E.R., ve Rogers, W.H., (2004), Unemployment, Job Retention, and Productivity Loss Among Employees with Depression. *Psychiatric Services* 55 (12): 1371-78.
- Lopez, A.D., ve Murray, C.J., (1998), The Global Burden of Disease, *Nature Medicine*, Cilt:4(11), ss:1241-1243.
- Madden, P.A., Heath, A.C., Rosenthal, N.E., ve Martin, N.G., (1996), Seasonal Changes in Mood and Behavior: The Role of Genetic Factors, *Archives of General Psychiatry*, Cilt:53, ss: 47-55.
- Magnusson, A., Friis, Z., ve Opjordsmoen, S., (1997), Internal consistency of the Seasonal Pattern Assessment Questionnaire (SPAQ), *Journal of Affective Disorder*,Cilt:42(2-3), ss: 113-116
- Marneros A (2006) Mood disorders: epidemiology and natural history, *Psychiatry*, 5(4): ss: 119-122.
- Miller, A., (2005), Epidemiology, Etiology, and Natural Treatment of Seasonal Affective Disorder”, *Alternative Medicine Review*, Cilt: 10(1), ss:5-13
- Nelson, R.J., ve Gregory, E.D., (1996), Seasonal Changes in Immune Function, *Quarterly Review of Biology*, Cilt: 71(4), ss: 511-548.
- Murray, G., Allen, N.B., veTrinder, J., (2001), A Longitudinal Investigation of Seasonal Variation in Mood, *Chronobiology International*, Cilt:18, ss: 875-891.
- Neumeister, A., Konstantinidis, A., Praschak\_Reieder, N., Willeit, M., Hilger, E., Stastny, J., ve Kasper, S., (2001), Monaminergic Function in the Pathogenesis of Seasonal Affective Disorder, *The International Journal of Neuropsychopharmacology*, Cilt:4(4), ss: 409-420.
- Noyan, M.A., Karababa, A.O., Vezdedaoğlu, B., Elbi, H., ve Korukoğlu, S., (2001), İzmir’de Yarı-Kırsal Bir Bölgede Mevsimsel Duygudurum Bozukluğunun Yaygınlığı, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, Cilt:2(3), ss: 169-174.
- Noyan, M.A., Elbi, H., ve Korukoğlu, S., (2000), Mevsimsel gidiş değerlendirme formu (MGDF): Güvenilirlik araştırması, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, Cilt: 1(2), ss:69-77.

- Paul, A., vd., (1999), The Prevalence of Seasonal Affective Disorder in The Netherlands: A Prospective and Retrospective Study of Seasonal Mood Variation in the General Population, *Society of Biological Psychiatry*, Cilt: 45, ss: 1013-1022
- Perez, M., (2008), Turnover Intent, (*Basılmamış Yęksek Lisans Tezi*), University of Zurich, Human Resources Management.
- Polat, M., (2009), Örgütsel Özdeşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması, Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, (*Basılmamış Doktora Tezi*).
- Riotto, M., (2001), Depression in the Workplace: Negative Effects, Perspective on Drug Costs and Benefit Solutions, *Benefits Quarterly*, Second Quarter, ss: 37-47.
- Rohan, J. K., (2009), Coping With Seasons: A Cognitive-Behavioral Approach to Seasonal Affective Disorder Therapist Guide, New York: Oxford.
- Rosen, L. N., Targum, S. D., Terman, M., Bryant, M. J., Hoffman, H., Kasper, S. F., vd., (1990). Prevalence of seasonal affective disorder at four latitudes. *Psychiatry Research*, 31, 131-144.
- Rosenthal, N. E., Sack, D. A., Gillin, J. C., vd., (1984), Seasonal Affective Disorder: A Description for the Syndrome and Preliminary Findings with Light Therapy, *Archives of General Psychiatry*, Cilt: 41, ss:72-80.
- Rosenthal, N.E., Mazzanti, C.M., Barnett, R., L.E., Hardin, T.A., Turner, E.H., Lam, G.K., Ozaki, N., ve Goldman, D., ( 1998 ), Role of Serotonin Sransporter Promoter Repeat Length Polymorphism (5-HTTLPR) in Seasonality and Seasonal Affective Disorder, *Molecular Psychiatry*, Cilt: 3(2), ss: 175-177.
- Sher, L., Hardin, T.A., Greenberg, B.D., Murphy, D.L., Li, Q., ve Rosenthal, N.E., (1999), Seasonality Associated with the Serotonin Transporter Promoter Repeat Length Polymorphism, *American Journal of Psychiatry*, Cilt:156(11), ss:1837-1838
- Morrissey, S.A., Raggatt, P.T., James, B., ve Rogers, J., (1996), Seasonal Affective Disorder: Some Epidemiological Findings from a Tropical Climate, *Australiand and New Zeland Journal of Psychiatry*, Cilt: 30(5), ss: 579-586
- Sağlık Bakanlığı (2004), Türkiye Hastalık Yüku Çalışması, [http://ekutuphane.tusak.gov.tr/kitaplar/turkiye\\_hastalik\\_yuku\\_calismasi.pdf](http://ekutuphane.tusak.gov.tr/kitaplar/turkiye_hastalik_yuku_calismasi.pdf) Erişim Tarihi:08.12.2012

- Shani, A., ve Pizam, A., (2009), Work-Related Depression among Hotel Employees, *Cornell Hospitality Quarterly*, Cilt:50(4), ss: 446-459.
- Shaw, J.D., Gupta, N., ve Delery, J.E., (2005), Alternative Conceptualizations of the Relationship Between Voluntary Turnover And Organizational Performance, *Academy of Management Journal*, Cilt:48, ss: 50–68.
- Sousa-Poza, A., ve Henneberger, F., (2004). Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. *Journal of Economic Issues*, Cilt:38(1), ss:113-137.
- Stein, D.J., (2003), Cognitive-Affective Neuroscience of Depression and Anxiety Disorders, London: Martin Dunitz – Taylor and Francis Group.
- The US Bureau of Labor Statistics. (2006), Job Opening and Labour Turnover Survey, Year Ending August 2006, The U.S. Department of Labour, Washington D.C
- Tett, R.P., ve Meyer, J.P., (1993), Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings, *Personnel Psychology*, Cilt: 46, ss: 259–293.
- Young, M.A., Blodgett, C., ve Reardon, A., (2003), Measuring seasonality: psychometric properties of the Seasonal Pattern Assessment Questionnaire and the Inventory for Seasonal Variation, *Psychiatry Research*, Cilt: 117(1), ss:75-83.
- Wehr, T.A., ve Rosenthal, N.E., (1989), Seasonality and Affective Illness, *American Journal of Psychiatry*, Cilt:146, ss: 829-839.
- Weissman, M.M., Olfson. M., (1995), Depression in Women: Implications For Health Care Research, *Science*, Cilt: 269, ss: 799-801.
- Wells, K.B., ve Sturm, R., (1995), Care For Depression in an Changing Environment, *Health Affairs*, Cilt:14(3), 78-89.
- Woods, R. H. (1997). Human Resources Management, Michigan: The Educational Institute of the American Hotel & Motel Association.