SOCIAL SCIENCES STUDIES JOURNAL
SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:3, Issue:6	pp.1044-1055	2017
sssjournal.com	ISSN:2587-1587	sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 17/10/2017 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 23/11/2017
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 23.11.2017

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİ: OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND DEMOGRAPHIC TRAITS: A RESEARCH ON PERSONNEL IN HOTEL INDUSTRY

Doç. Dr. Mustafa BOZ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, mboz@comu.edu.tr, Çanakkale/Türkiye

Çiğdem ÖZKAN
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Ayvacık MYO, Turizm ve Otel İşletmeciliği, cigdemozkan@comu.edu.tr, Çanakkale/Türkiye

ÖZ

Bu çalışmada, örgütsel bağlılık kavramı incelenmekte, örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki farklılık ve ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışma iki temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, literatür incelenerek, örgütsel bağlılık kavramı açıklanmaya çalışılmış, konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Çalışmanın uygulama bölümünde; turizm sektöründe, demografik özellikler ile örgütsel bağlılık arasındaki farklılık ve ilişkileri ortaya koyabilmek amacıyla, İstanbul'da dört ve beş yıldızlı otel çalışanları ile yüzyüze görüşülerek bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen temel bulgulara göre, duygusal bağlılık ile yaş ve aylık kişisel gelir arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Demografik Özellikler, Otel İşletmeleri

ABSTRACT

In this paper, organizational commitment concept is examined. Difference and relationship between organizational commitment and demographic variables are tried to be explored. This paper contains mainly two parts. In the first part, in the light of literature, organizational commitment concept is tried to be explaned. In the survey section of the study, in order to determine differences and relationship between demographic variables and organizational commitment, a face to face research was conducted on personnels of four and five stars hotels in Istanbul. According to main results, there are significant differences between emotional commitment, age and monthly personel income.

KeyWords: Organizational Commitment, Demographic Traits, Hotel Industry

1. GİRİŞ

Yapılan bilimsel çalışmalarda, örgütsel bağlılığın yönetimsel ve örgütsel sonuçlarına odaklanıldığı görülmektedir. Örneğin; örgütsel bağlılığı yüksek çalışanın, örgütteki başarısının ve etkinliğinin yüksek olduğu, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında daha etkin çalıştığına dair bulgulara rastlanılmaktadır (Elloy 2005:120). Örgütsel bağlılık sonucunda verimliliğin arttığına dair farklı çalışmalar mevcuttur (Meyer ve Allen, 1997; Mowday vd., 1982; Rhoades ve Eisenberger, 2002:698; Mathieu Ve Zajac 1990; Tett ve Meyer, 1993:293). Bu nedenle, çalışanın örgüte bağlılığının işletmeler için en önemli konulardan birisi olduğu ileri sürülmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmaların farklı sektörlerde yapıldığı görülmektedir. Diğer sektörlerde yapılan çalışma sonuçlarının otel işletmeleri için de geçerli olacağı varsayılamaz. Hizmet sektörü olarak, otel işletmelerinin faaliyetleri genel olarak insana dayandığından, örgütsel bağlılık gibi çalışanın duygusal

dünyasına ait kavramlar otellerde daha önemli hale gelmektedir. Otel işletmelerinde personel maliyetleri en önemli maliyet kalemini oluşturmaktadır (yaklaşık % 40) (Oral, 2005:301). Personel maliyetlerinin düşürülmesinde, personelin etkin ve verimli çalışması, bağlılığın yüksek olması, personel devir hızının düşük tutulması gibi faktörlerin etkili olacağı belirtilmektedir. Bu nedenle, bu çalışmanın, saha araştırması otel işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca; personelin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık ilişkisinin bilinmesi işletmeye maliyet avantajı sağlayabilir. Turizm sektöründe en fazla personel istihdamının olduğu otel işletmelerinde (Oral, 2005:301) yapılan bu çalışma, işgörenlerin demografik özellikleri ile bağlılık düzeyleri arasında farklılık veya ilişki olup olmadığı konusunda fikir vererek önemli bir veri niteliği taşıyabilir.

Bu amaca dayanarak çalışmada, ilk olarak örgütsel bağlılık kavramı, daha sonra örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara yer verilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini ve demografik değişkenleri belirleyebilmek amacıyla anket formu geliştirilmiş ve geliştirilen anket formu, İstanbul ilinde faaliyet yürüten 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde uygulanmıştır.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar 1960'lı yıllara dayanmaktadır. Bu konuda, Becker (1960), Etzioni (1961), Mowday vd. (1979), O'Reilly ve Chatman (1986), Allen ve Meyer (1996:252) alan yazınına katkı sağlayan bazı araştırmacılardır. Birçok kavramda olduğu gibi, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili de tanım birliğine rastlanılmamaktadır. Becker (1960) örgütsel bağlılığı, bireyin bulunduğu örgütten fayda sağlaması ve bunu tutarlı faaliyetlerle bütünleştirmesi biçiminde tanımlamaktadır. Mowday vd. (1982:27) ise örgütsel bağlılığı, örgüt ve bireyin zaman içerisinde bütünleşmesi olarak ifade etmektedir. Gaertner ve Nollan (1989) da örgütsel bağlılığı, kişinin örgütün amaçları ile maddi kaygı gütmeden bütünleşmesi ve örgütte kalma isteği duyması biçiminde ifade etmektedir. Başka bir tanıma göre; örgütsel bağlılık, personelin örgütte kalmak istemesi ve başarılı olması için çaba göstermesidir (Bayram, 2005). Bir diğer tanıma göre, örgütsel bağlılık, "bir çalışanın örgütten gönüllü ayrılmasını engelleyen, çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bağdır" (Allen ve Meyer, 1996:252; Becker, 1992). Bunun yanı sıra, Allen ve Meyer (1991:67) örgütsel bağlılığı, kişi ve örgüt arasındaki ilişkileri, duygu ve inanışları içeren psikolojik veya düşünsel durum olarak da ifade etmektedirler.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütsel amaç ve hedefleri benimsenmesi ve bütünleşmesi, örgütün başarısı için çaba göstermesi, kendi yararına olacağını düşündüğü durumlarda bile duygusal ve ahlaki değerleri göz önüne alarak örgütü bırakmamasıdır (Perçin ve Özkul, 2008:23). Örgütsel bağlılığın özünde kişinin her ne olursa olsun örgütten ayrılmaması vardır (Balay, 2000:55).

Örgütsel bağlılık alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde, araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramı üzerinde tam anlamıyla ortak bir tanım birliğine ulaşamadıkları görülmektedir. Bu çalışma da farklı tanımlardan yola çıkarak geniş anlamda şu tanım yapılabilir. Örgütsel bağlılık, çalışanların kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi sonucunda, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için motive olması ve bu yönde çaba göstermesi şeklinde tanımlanabilir.

Örgütsel bağlılık kavramına yönelik çeşitli bakış açılarının olması bu kavramın sınıflandırılması konusunu da etkilemekte ve alanyazında ön plana çıkmış sınıflandırma çalışmalarının genel olarak üç kategori altında toplandığı görülmektedir. Bu çalışmada, örgütsel bağlılık alanında yaygın kabul gören Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasından yararlanılmaktadır. Allen ve Meyer (1991) yaptıkları araştırmada, örgütsel bağlılığın, kavramsal olarak "istek ve arzular", "algılanan maliyet" ve "zorunluluk" olmak üzere üç tema çerçevesinde gruplandırılacağını ifade ederek örgütsel bağlılığı üç boyutta ifade eden bir model geliştirmişlerdir (Taşkın ve Dilek, 2010:39). Söz konusu maddeler şöyledir; Arzu ve isteklilik temeline dayanan "duygusal bağlılık", algılanan maliyet temelinde şekillenen "devamlılık bağlılığı" ve zorunluluk temeline dayalı olan "normatif bağlılık".

2.2. Konu ile İlgili Çalışmalar

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık boyutları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara çokça rastlanmaktadır. Bunlarından bazıları aşağıdaki gibidir;

Baysal ve diğ. (2014) ile Bozkurt ve Yurt'un (2013:133) akademik personel üzerinde yaptıkları araştırmalarda, cinsiyet ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ağca ve Ertan'ın (2008:151) otel işletmesi çalışanlarına yönelik yaptıkları araştırmada duygusal bağlılık ile cinsiyet arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Diğer taraftan, Eroğlu ve diğ., (2011:118) tekstil sektöründe çalışanlar üzerinde

yaptıkları araştırmada erkeklerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin, kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde, Gülova ve Demirsoy (2012:72) sigorta şirketi çalışanlarına yaptıkları araştırmada erkeklerin duygusal bağlılık düzeylerinin, kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Öte yandan, Küçüközkan'ın (2015:30-31) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, kadınların duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin, erkeklere göre daha yüksek olduğu, kadınların devam bağlılığının, erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Baysal ve diğ. (2014) tarafından akademik personel üzerinde yapılan araştırmada, yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki bulunmuş, yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan, Bozkurt ve Yurt (2013: 133-134) tarafından akademisyenlere yönelik yapılan çalışmada, duygusal ve normatif bağlılık düzeyi ile yaş arasında fark bulunmamıştır. 25 yaşın altında olanların 25-31 yaş aralığında olanlara kıyasla devam bağlılığının daha yüksek olduğu, 32 yaş ve üstü olanların devam bağlılığının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eroğlu ve diğerlerinin, (2011:118-120) tekstil sektöründe çalışanlara yönelik yaptıkları çalışmada yaş ile bağlılık düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. 36- 45 yaş aralığında olanların 18- 25 yaş aralığında olanlara kıyasla devam ve normatif bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. 26- 35 yaş aralığında olanların duygusal bağlılığı diğer yaş gruplarında olanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Duygulu ve diğ, (2008:118) akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile yaş arasında doğru yönlü, normatif bağlılık ile yaş arasında ters yönlü ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Baysal ve diğ. (2014) akademisyenlere yönelik yaptığı çalışmada, çalışma yılı ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bozkurt ve Yurt'un (2013:133-136) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışma yılı ile normatif bağlılık arasında anlamlı fark bulunmuştur. İşe yeni başlayanların uzun yıllar çalışanlara kıyasla normatif bağlılıkları yüksek bulunmuştur. Normatif bağlılık, toplumsal kurallar, bireysel değerler neticesinde kurumdan ayrılmamak gerektiği inancı olarak tanımlanmaktadır. İşe yeni başlayanların toplumsal değerlere daha fazla önem vermesi neticesinde işten ayrılmak istemedikleri ifade edilebilir. Duygulu ve diğ., (2008:124) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışma süresi arttıkça normatif bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde, Küçükozkan (2015: 31) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, çalışma süresi artıkça normatif bağlılık düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Gülova ve Demirsoy'un (2012: 72) sigorta şirketi çalışanlarına yaptıkları çalışmada, çalışma yılı arttıkça devam bağlılığının arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Küçüközkan (2015) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, eğitim seviyesi arttıkça duygusal bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmıştır. Altınöz ve diğ. (2013:160) büro çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, eğitim seviyesi yüksek çalışanın örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan, Ağca ve Ertan'ın (2008:151) beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanlara yönelik yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ağca ve Ertan'ın (2008: 151) beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına yaptığı çalışmada, medeni durum ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir fark bulunmamıştır. Küçüközkan (2015: 31) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, bekarların evlilere kıyasla normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bozkurt ve Yurt'un (2013: 133-134) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada evli olanların bekar olanlara kıyasla daha fazla duygusal bağlılık geliştirdikleri, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ile medeni durum arasında herhangi bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3. METODOLOJİ

3.1. Yöntem, Evren ve Örneklem

Bu araştırma keşifsel, nicel nitelik taşıyan bir çalışmadır. Araştırmada yüzyüze ve online anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini, İstanbul'da faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı Turizm Bakanlığı belgeli otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Evrenin İstanbul olarak seçilmesinin nedeni, Türkiye turizmi açısından önemli bir merkez olmasıdır. Kültür ve Turizm Bakanlığı, Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü (YİGM) (2016) verilerine göre, İstanbul'da turizm işletme belgeli 158 adet dört yıldızlı, 120 adet beş yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır. Araştırmada zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik kısıtlarından dolayı evrenin tamamına ulaşmak yerine, örneklem alınma yoluna gidilmiştir. Olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden "kolayda örnekleme" yöntemi kullanılmıştır. Düzenlenen anket, Aralık- 2015, Şubat -2016 tarihlerinde uygulanmıştır. Bu araştırmada 71 anket online, 320 anket yüz yüze olmak üzere toplam 391 anket analiz aşamasına dahil edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada, "Örgütsel Bağlılık" ölçeği ve demografik özellikleri içeren kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgileri almada sosyo-demografik sorular yöneltilmiştir. Katılımcılara yöneltilen anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcılara ait demografik özellikleri belirlemeye yönelik 6 maddelik soru yer almaktadır.

Araştırmada, Örgütsel Bağlılığı ölçmek amacıyla literatürde yer alan ve sıklıkla kullanılan Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilmiş, örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde sınıflandıran ve Wasti (2002) tarafından Türkiye'de geçerlik ve güvenirlik analizi yapılmış olan üç boyutlu model kullanılmıştır. Ölçekte yer alan sorular 5'li Likert tipinde (5) Kesinlikle Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Kararsızım (2) Katılmıyorum ve (1) Kesinlikle Katılmıyorum, şeklinde düzenlenmiştir. Soru maddelerinde çalışanlara kendi kurumlarını göz önüne alarak kurumda çalıştıkları süre içerisinde karşılaştıkları gerçek durumları ve bu durumlar sonucunda onlarda oluşan kanaatleri en iyi yansıtan ifadeleri işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek 18 sorudan 3 boyuttan (duygusal, normatif ve devam) oluşmaktadır.

Araştırma örnekleminin örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceğinden hareketle, 6 sorudan oluşan kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunda; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim, eğitim düzeyi, aylık kişisel gelir ile ilgili sorular yer almaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması, Hipotezler

Verilerin toplanması aşamasında, araştırma örneklemi kapsamında 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarından veri toplanırken aşağıda belirtilen izlek uygulanmıştır. Öncelikle otel işletmeleri ile telefon ya da e-mail bağlantısı kurularak araştırma ile ilgili genel bilgi verilerek ankete katkı sağlamaları talep edilmiştir. Anket çalışmasına katkı sunacağını ifade eden işletmelerle yüz yüze görüşme ile yalnızca online destek vereceklerini ifade eden işletmelerle ise internet linki doldurularak elde edilmiş anketlerin elimize ulaşması sağlanmıştır. 71 anket online, 320 anket yüz yüze olmak üzere toplam 391 anket analiz aşamasına dahil edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda elde edilen veriler, sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS 19 (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanlığı tarafından Lisanslı satın alınan, istatistik paket programına aktarılmış ve bu yazılımlar vasıtasıyla analiz edilmiştir. Araştırmada yüzde analizi, frekans analizi, T-Testi, Anova testi, korelasyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırmada ilgili alanyazın taranarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Duygusal bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Normatif bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Devam bağlılığı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Duygusal bağlılık ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Normatif bağlılık ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Devam bağlılığı ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Duygusal bağlılık ile eğitim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Normatif bağlılık ile eğitim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Devam bağlılığı ile eğitim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10: Duygusal bağlılık ile aylık kişisel gelir arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H11: Normatif bağlılık ile aylık kişisel gelir arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H12: Devam bağlılığı ile aylık kişisel gelir arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H13: Duygusal bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H14: Normatif bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H15: Devam bağlılığı ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H16: Duygusal bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H17: Normatif bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H18: Devam bağlılığı ile yaş arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.4. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmanın bu bölümünde, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik özelliklerine yönelik bulgulara yer verilerek, araştırmanın amacı doğrultusunda yorumlanması yer almaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin boyutlar düzeyinde güvenilirlikleri araştırılmış Cronbach' s Alpha istatistiği örgütsel bağlılığın 0.795, duygusal bağlılık 0.832, normatif bağlılık 0.842, devam bağlılığı 0.784 olarak bulunmuştur. Ölçek tüm boyutlar düzeyinde güvenilir bulunmuştur.

Tablo 1: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Analizi Sonuçları

	İfadeler	$\bar{X}$	**s.s.**	$\bar{X}$
Duygusal Bağlılık	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	3,51	1,392	**3,64**
	Bu kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi görüyorum.	3,75	1,304	
	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.	3,75	1,405	
	Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum.	3,83	1,269	
	Bu kurumun benim için çok büyük kişisel bir anlamı var.	3,29	1,400	
	Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.	3,76	1,312	
Normatif Bağlılık	Şu an itibariyle kurumumda kalma isteğim olduğu kadar da bir gereklilik konusudur.	3,10	1,402	**2,95**
	İstesem bile şu an için bu kurumu bırakmak benim için zor olacaktır.	3,17	1,442	
	Eğer bu kurumdan şimdi ayrılmaya karar verirsem hayatımın büyük bir bölümünü alt üst etmiş olacağım.	2,73	1,429	
	Bu kurumdan ayrılmak için değerlendirebileceğim çok az seçeneğim olduğunu hissediyorum.	2,82	1,378	
	Bu kuruma kendimden çok fazla şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı değerlendirebilirdim.	3,08	1,383	
	Bu kurumdan ayrılmanın birkaç olumsuz sonuçlarından birisi de mevcut alternatiflerin azlığıdır.	2,86	1,377	
Devam Bağlılığı	Şu anki işverenimle birlikte devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	3,09	1,444	**3,17**
	Benim avantajıma olacak olsa bile kurumumdan şu an ayrılmanın doğru olacağını hissetmiyorum.	3,24	1,350	
	Eğer bu kurumdan şimdi ayrılsam kendimi suçlu hissedeceğim.	2,87	1,439	
	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3,32	1,346	
	Buradaki insanlara yükümlülük hissettiğim için şu anda kuruluşumdan ayrılamam.	3,23	1,359	
	Bu kuruluşa karşı çok şey borçluyum.	3,29	1,376	

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının, örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelerine verdikleri cevapların ortalama değerlerine bakılarak 3,64 en yüksek ortalama ile duygusal bağlılığın diğer bağlılık düzeylerine kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

Recepoğlu ve diğerlerinin, (2013) akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada, öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin, normatif ve devam bağlılık düzeylerine göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu Boylu ve diğerlerinin (2007) araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Duygusal bağlılık örgütlerde en fazla istenilen bağlılık türü olarak ifade edilmektedir (Durma ve Eren 2005; Gürbüz 2006).

Otel işletmesi çalışanlarının duygusal bağlılık düzeylerinin diğer bağlılık düzeylerine kıyasla yüksek olması olumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanın örgütsel amaçlara ulaşmada daha istekli olduğu ve katkı sağlaması beklenmektedir (İnce ve Gül 2005).

3.4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırma kapsamındaki katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulguların frekans ve yüzde dağılımları tablo ile verilmektedir. Tablo 2'de araştırmaya katılanların demografik özellikleri görülmektedir.

Tablo 2: Kategorik Özelliklere İlişkin Frekans ve Yüzde Analizi Sonuçları

Kontrol Değişkenleri		n	%
Cinsiyet	Kadın	179	45.8
	Erkek	212	54.2
Yaş	30 ve altı	155	39,6
	31- 40	118	30,2
	41 ve üstü	118	30,2
Çalışma Yılı	1 -5	164	41,9
	6-10	108	27,6
	11-15	81	20,7
	16 yıl ve üstü	38	9,7
Eğitim	İlköğretim	85	21,7
	Lise	124	31,7
	Önlisans/Lisans	145	37,1
	Lisansüstü	37	9,5
Aylık Kişisel Gelir Seviyesi	0 - 2.000 TL	197	50,4
	2001 TL ve üstü	194	49,6
Medeni Durum	Evli	194	49,6
	Bekar	197	50,4
Kişilik Testine Tabii Tutulup Tutulması	Evet	109	27,9
	Hayır	282	72,1

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılanların çoğunluğunun erkek (%54,2) ve 30 ve altı yaşında (%39,6) bulundukları görülmektedir. Araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının %37,7'si Önlisans-Lisans mezunu olduğu görülmektedir. Çalışma süreleri açısından bir değerlendirme yapıldığında, çalışanların çoğunlukla (%41,9) bir beş yıl aralığında bir çalışma süresinde bulunmaktadır. Kişisel gelir seviyesi bakımından (%40,9) 1001-2000 TL aralığındadır. Bununla beraber, çalışanların (%50,4)'ü bekar olup, işe alınırken büyük çoğunluğunun (%72,1'i) kişilik testine tabii tutulmadığı görülmektedir.

3.4.2.Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, otel işletmesi çalışanlarının örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, normatif, devam) demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık kişisel gelir) karşılaştırılmasına ilişkin Levene, Welch, t-testi ve ANOVA sonuçları yer almaktadır.

3.4.2.1.Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 3'de örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalışanların cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Boyutları ile Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s.s.	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	179	3,64	1,07	-0,195	0,846
	Erkek	212	3,66	1,05		
Normatif Bağlılık	Kadın	179	2,93	1,02	0,221	0,825
	Erkek	212	2,90	1,03		
Devam Bağlılığı	Kadın	179	3,21	0,98	0,730	0,466
	Erkek	212	3,13	0,94		

*: p<0,05 **: p<0,01

Buna göre; duygusal bağlılık (p=0,846>0,05), normatif bağlılık (p=0,825>0,05), devam bağlılığı (p=0,466>0,05) cinsiyete göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre **H1, H2, H3 hipotezleri red edilmiştir**.

3.4.2.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarının çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Çalışma Yılına ilişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Boyutlar	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Duygusal Bağlılık	0,821	3	387	,483
Normatif Bağlılık	7,676	3	387	,000
Devam Bağlılığı	1,444	3	387	,230

Tablo 4'de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda duygusal ve devam bağlılığı gruplarının varyansının eşitliği kabul edilmiştir (p değerleri duygusal bağlılık=0, 483> 0,05; devam Bağlılığı= 0, 230 > 0,05'den). Bu durumda duygusal ve devam bağlılığı için ANOVA yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır.

Bununla beraber Normatif Bağlılık=0,000<0,05 olduğundan dolayı ANOVA şartı sağlanmamış olup Welch testi yapılmıştır. Bu gibi ANOVA testinin yapılmasının uygun olmadığı durumda alternatif olarak Welch ve Brow-Forsythe testleri uygulanabilir. İki test arasında da Welch testi daha güçlü olup daha sık kullanılmaktadır (Durmuş, Yurtkoru ve Çinko 2013: 133). Tablo 5'de örgütsel bağlılık alt boyutlarının katılımcıların çalışma yılına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Yılı	n	$\bar{X}$	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5	164	3,55	0,99	2,221	0,085
	6-10	108	3,60	1,09		
	11-15	81	3,91	1,10		
	16 ve Üstü	38	3,71	1,12		
Devam Bağlılığı	1-5	164	3,16	0,90	0,427	0,734
	6-10	108	3,10	0,98		
	11-15	81	3,21	1,03		
	16 ve Üstü	38	3,28	0,98		

Buna göre; duygusal bağlılık (p=0,085>0,05) ve devam bağlılığı (p=0,734>0,05) çalışma yılına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre, **H4 ve H6 hipotezleri red edilmiştir.**

Tablo 6: Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Yılına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Sonuçları

	Statistic	DF1	DF2	P
Normatif Bağlılık	0,415	3	128,212	0,743

**:p<0,01 *:p<0,05

Tablo 6'ya göre; katılımcıların normatif bağlılık düzeyleri (p=0,743>0,05) çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buna göre **H5 hipotezi red edilmiştir.**

3.4.2.3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarının eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları tablo 7'da gösterilmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Eğitim Durumuna ilişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Boyutlar	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Duygusal Bağlılık	0,468	3	387	,705
Normatif Bağlılık	5,926	3	387	,001
Devam Bağlılığı	0,454	3	387	,714

Tablo 7'de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda duygusal ve devam bağlılığı gruplarının varyansının eşitliği kabul edilmiştir (p değerleri duygusal bağlılık=0, 705> 0,05; Devam Bağlılığı= 0, 714 > 0,05'den). Bu durumda duygusal ve devam bağlılıkları için ANOVA yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır. Normatif bağlılık, p=0,001< 0,05 olarak bulunmuş ve ANOVA yapılabilmesi için ön şart sağlanmamış olup Welch testi yapılmıştır.

Tablo 8'de duygusal ve devam bağlılık boyutlarının katılımcıların eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Buna göre; duygusal bağlılık (p=0,077>0,05) ve devam bağlılığı (p=0,355>0,05) katılımcıların eğitim düzeylerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Buna göre **H7 ile H9 hipotezleri red edilmiştir.**

Tablo 8: Katılımcıların Duygusal ve Devam Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	$\overline{X}$	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	85	3,56	1,11	2,300	0,077
	Lise	124	3,61	1,00		
	Onlisans-Lisans	145	3,64	1,05		
	Lisansüstü	37	4,08	1,10		
Devam Bağlılığı	İlköğretim	85	3,22	0,98	1,087	0,355
	Lise	124	3,11	0,97		
	Onlisans-Lisans	145	3,13	0,92		
	Lisansüstü	37	3,40	0,98		

Tablo 9'a göre; normatif bağlılık (p=0,147>0,05) katılımcıların eğitim düzeylerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Buna göre **H11 red hipotezi edilmiştir**.

Tablo 9: Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Testi Sonuçları

	Statistic	DF1	DF2	P
Normatif Bağlılık	1,819	3	129,443	0,147

3.4.2.4. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Aylık Kişisel Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 10'da örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalışanların aylık kişisel gelir durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi yer almaktadır.

Tablo 10: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Aylık Kişisel Gelir Durumuna ilişkin t-testi Sonuçları

	Gelir durumu	n	$\overline{X}$	s.s.	t	p
Duygusal Bağlılık	0-2000 TL	197	3,490	,970	-3,198	**,001**
	2001TL ve üzeri	194	3,808	,994		
Normatif Bağlılık	0-2000 TL	197	3,078	,968	2,268	**,024**
	2001TL ve üzeri	194	2,839	1,112		
Devam Bağlılığı	0-2000 TL	197	3,173	,906	,034	,973
	2001TL ve üzeri	194	3,170	1,016		

*: p<0,05 **: p<0,01

Buna göre; duygusal bağlılık (p=,0010<,05), normatif bağlılık (p=,024<0,05), devam bağlılığı (p=,973>0,05) kişisel aylık gelir durumuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Bu sonuca göre **H10, H11hipotezleri kabul edilmiştir**. Devam bağlılığı (p=,973>0,05) kişisel aylık gelir durumuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre **H12 hipotezi red edilmiştir**.

4.3.4.5. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 16'da örgütsel bağlılık alt boyutlarının katılımcıların medeni durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi testi yer almaktadır.

Tablo 11: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Karşılaştırılmasına İlişkin t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\overline{X}$	s.s.	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	194	3,69	1,10	0,771	0,441
	Bekar	197	3,61	1,01		
Normatif Bağlılık	Evli	194	2,96	1,10	0,970	0,333
	Bekar	197	2,86	0,95		
Devam Bağlılığı	Evli	194	3,14	1,02	-0,507	0,612
	Bekar	197	3,19	0,89		

Buna göre; duygusal bağlılık (p=0,441>0,05), normatif bağlılık (p=0,333>0,05), devam bağlılığı (p=0,612>0,05) medeni duruma göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuca göre **H13, H14, H15 hipotezleri red edilmiştir**.

3.4.2.6. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarının yaşa göre karşılaştırılmasına ilişkin homojenlik testi sonuçları tablo 12'de gösterilmektedir.

Tablo 12: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Yaş Gruplarına ilişkin Homojenlik Testi Sonuçları

Boyutlar	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Duygusal Bağlılık	1,030	2	388	,358
Normatif Bağlılık	5,344	2	388	,005
Devam Bağlılığı	2,000	2	388	,137

Tablo 2'de görüleceği gibi Levene testinin sonucunda duygusal ve devam bağlılığı gruplarının varyansının eşitliği kabul edilmiştir (p değerleri duygusal bağlılık=0,358> 0,05; devam bağlılığı= 0,137> 0,05). Bu durumda duygusal ve devam bağlılığı için ANOVA yapılabilmesi için ön şart sağlanmıştır.

Tablo 13'de örgütsel bağlılık alt boyutlarının katılımcıların yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 13: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Yılı	n	$\overline{X}$	s.s.	F	p
Duygusal Bağlılık	30 ve altı	155	3,4925	,97855	3,636	**,027**
	31-40	118	3,8107	,94580		
	41 ve üzeri	118	3,6907	1,03804		
Devam Bağlılığı	30 ve altı	155	3,1892	,94740	,139	,871
	31-40	118	3,1879	,90649		
	41 ve üzeri	118	3,1328	1,03765		

Buna göre; Devam bağlılığı (p=,871>0,05) ile yaş gruplarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık yoktur. Bu sonuca göre **H18 hipotezi red edilmiştir.**

Tablo 14. Duygusal Bağlılık ile Yaş Grupları Karşılaştırılmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

(I)Yaş grupları	(J)Yaş grupları	Ortalama farkı (I-J)	Std. hata	p
30 ve altı	31-40 arası	-,31826*	,12062	**,032**
	41 ve üzeri	-,19820	,12062	,260
31-40 arası	30 ve altı	,31826*	,12062	**,032**
	41 ve üzeri	,12006	,12853	,647
41 ve üzeri	30 ve altı	,19820	,12062	,260
	31-40 arası	-,12006	,12853	,647

Duygusal bağlılık (p=,027<,05), ile yaş gruplarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Bu sonuca göre **H16 hipotezi kabul edilmiştir**. Hangi yaş grupları arasında fark olduğunu anlamak için, tablo 14'te görüldüğü gibi Scheffe testi uygulanmıştır.

Tablo 14'den de anlaşılacağı üzere 30 yaş ve altı ile 31-40 yaş arasında duygusal bağlılık açışından anlamlı bir farklılık vardır. Bununla beraber Normatif Bağlılık=0,005<0,05 olduğundan dolayı ANOVA şartı sağlanmamış olup tablo15'te görüldüğü gibi Welch testi yapılmıştır.

Tablo 15: Katılımcıların Normatif Bağlılık Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Welch Testi Sonuçları

	Statistic	DF1	DF2	P
Normatif Bağlılık	,088	2	241,210	,916

Tablo 15'e göre; normatif bağlılık (p=0,916>0,05) ile katılımcıların yaş gruplarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Buna göre **H17 hipotezi red edilmiştir**.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma otel işletmelerinde çalışan personelin bağlılık düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaca yönelik ortaya çıkan bulguları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Çalışmada, otel işletmesi çalışanlarının örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, normatif, devam) demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, çalışma yılı, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık kişisel gelir) karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonuçlarına göre, tüm bağlılık boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Katılımcıların çalışma yılına göre örgütsel bağlılık boyutları karşılaştırıldığında, çalışma yılı ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Örgütsel bağlılık boyutlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; 51 yaş ve üzerinde yer alan çalışanların 30 ve altı yaş grubunda yer alan çalışanlara kıyasla duygusal bağlılık düzeyleri yüksektir. Bunun yanı sıra, yaş grupları ile normatif ve devam bağlılıkları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışmanın bulgularına göre; katılımcıların yaş grupları arttıkça duygusal bağlılık düzeylerinin de attığı söylenebilir.

Eğitim seviyesi ve medeni durumuna göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında, örgütsel bağlılık boyutları ile eğitim seviyesi arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Aylık kişisel gelir düzeyleri ile örgütsel bağlılık boyutları karşılaştırıldığında, aylık kişisel gelir düzeyi ile duygusal bağlılık arasında anlamlı farklılık var iken normatif ve devam bağlılıkları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Buna göre, otel işletmesi çalışanlarının gelir seviyesi arttıkça duygusal bağlılığın arttığı ifade edilebilir.

Çalışmamızda ortaya çıkan sonuçlara göre; duygusal bağlılık boyutu ile yaş, aylık kişisel gelir arasında anlamlı farklılık bulunmuş, diğer boyutlar ile demografik özellikler arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmada çıkan sonuçları otel işletmesi çalışanlarına genellemek alan yazın açısından anlamlı olmayacaktır. Bu nedenle otel işletmelerinde buna benzer çalışmaların daha sonraki zamanlarda yapılarak sonuçların karşılaştırılması anlamlı olacaktır. Ayrıca bu çalışma şehir otelleri çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Acaba sayfiye otellerinde çalışanlara yapılsa idi benzer sonuçlara ulaşılabilir miydi? Bu sorunun cevabı araştırma sayfiye otellerinde uygulanarak bulanabilir.

Ayrıca örgütsel bağlılık boyutları ile demografik özelliklerin karşılaştırılmasına ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde farklı sektörlerde yapılan çalışma sonuçlarının farklı olduğu görülmektedir. Böylece her sektör çalışanının bağlılık düzeyleri ile demografik özellikleri karşılaştırma sonuçlarının farklı olduğu söylenebilir. Bu nedenle turizm sektörüne yönelik çalışmaların daha fazla yapılarak daha anlamlı sonuçlara ulaşılması gerektiği ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

Ağça, V. ve Hayrettin E. (2008). Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi,10/2.

Allen, N. J. (2003). Commentary Examining Organizational Commitment in China, Journal of Vocational Behavior, 62, 511–515.

Allen, N. J. ve Meyer j. P. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. Journal of Vocational Behavior, 49, 252-276.

Allen, N. J. ve Meyer J. P. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resourch Management Review, 1/ 1, 61-89.

Allen, N. J. ve Meyer J. P. (1990). TheMeasurementandAntecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organisation, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 63, 1–18.

Altınöz M.; Çöp S., Çakıroğlu D.; Kervancı F.; Keskin N. (2013). Algılanan Örgütsel Desteğin Büro Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 1.Büro Yönetimi Özel Sayısı",1,149-163.

Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Sayıştay Dergisi, 59.

Baysal, İsmet Anık; Baysal G.; Aksu G., Aksu N., (2014).Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Electronic Journal of VocationalColleges.

Becker, T.,Billings, E., Eveleth, D., ve Gilbert, N. (1996). Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance, Academy of Management Journal, 39/2, 464-482.

Becker, T. E. (1992). FociAndBases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?,Academy of Management Journal, 35/1, 232-244.

Becker, H. S. (1960). Notes On theConcept of Commitment, American Journal of Sociology, 66, 32-42.

Bozkurt, Ö. ve Yurt I. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yönetim Bilimleri Dergisi, 11/ 22, 121-139.

Brown, B. B. (2003). Employee sOrganizational Commitmentand Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors, (Yayınlanmamış doktora Tezi) Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.

Commeiras, N.;Founrier C. (2001).Protocol Evaluation of Porter et al.'s Organizational Commitment Questionnaire: Implications for Researchers, Journal of Personal Selling and Sales Management, 31, 239-245.

Durna, U.; Eren V. (2005).Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6/ 2, 210- 219.

Duygulu, E.,Çıraklar N. ve Mohan Y.(2008). Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 / 6.

Gaertner, K. N.;Nollan S.D.(1989). CareerExperances, Perceptions of Employment Practiceand Psyhological Commitment to the Organization, Human Relations, 42, 975-991.

Gülova, A. A. ve Demirsoy Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. Business and Economics Research Journal,3/ 3, 49-76.

Gürbüz, A. K. (1998). Turizmin Ekonomik Analizi, Alem Basım-Yayım, Balıkesir.

Elliot, L. (2014). A Study Of How Famıly-WorkConflictandType A Personality May Moderate The Relatıonship Between Obsessive Passion And Organizational Commitment. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). A Dissertation Presented to The George Herbert Walker School of Business and Technology Webster University.

Elloy, F. (2015). The Influence of Super Leader Behaviours on Organization Commitment, Job Satisfaction and Organization Self-Esteem in a Self-Managed Work Team, Leadership and Organization Development Journal, 26/ 1, 120-127.

Eroğlu, A. H., Adıgüzel O., Öztürk U. C.(2011). Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yayınları, 16/ 2, 97-124.

Etzioni, A. Complex Organizations: A Sociological Reader, New York: Holt, Rinehartand Winston, 1961.

İnce, M.; Gül H.(2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Yayıncılık, Konya.

Küçüközkan, Y.(2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1/ 1.

Lee, H-F. (20079. The Relationships Among Personality Traits, Self-Efficacy, and Organizational Commitment in Fitness Center Staff, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), A Dissertation Submitted to the Faculty of the College of Education Spalding University.

Lincoln, J. R.; Kalleberg A. L. (1990). The Future of Jobs, Work, and Careers, Training and Development Journal, 42, 48-54.

Mathieu, J. E.; Zajac, D. (1990). A Reviewand Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment, Psychological Bulletin,108, 171–194.

Meyer, J. P., Stanley D. J, Herscovitch L. ve Topolnytsky L.(2002). Affective Continuance and Normative Commitments to the Organisation: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlatesand Consequences, Journal Vocational Behaviour, 61/1, 20–52.

Meyer, J. P.,Herscovitch L. (2001). Commitment in theWorkplace Toward a General Model, Human Resource Mangement Review, 11/ 3, , 299-326.

Meyer, J. Allen N.(1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application. Newbury Park, CA: Sage Publications.

Meyer, J. P.,Allen N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, 1, 61–89.

Meyer, J. P.,Allen N. J. ve Gellatly I. R. Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measureand Analysis of Concurrentand Time-Lagged Relations, Journal of Applied Pyschology, 75, 710-720.

Mowday, R.,Porter, L.; Steers, R.(1982). Employee Organizations: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press, New York.

Mowday, R.; Porter L.; Steers R.(1979). The Measure of Organizational Commitment, Journal of Vocational Behavior, 14/2, 224-247.

Oral, S. (2005). Otel İşletmeleri ve Verimlilik Analizi, 5. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.

O'Reilly, C. A.,Chatman J.ve Caldwell P. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance Identification and Internalization on Prosocial Behavior, Journal of Applied Psychology, 71/3, 492-499.

Panaccio, A., Vandenberghe C. (2009). Perceived Organization Support, Organizational Commitmentand Psychological Well-Being: A Longitudinal Study, Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 5/2, 224-236.

Papinczak, T. (2012). Perceptions of Job Satisfaction Relating to Affective Organisation Commitment, Medical Education, 46, 953-962.

Perçin, N. Ş., Özkul, E. (2009). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Bölümü. Sabuncuoğlu Zeyyad.(Ed.). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış, MKM Yayınları, Bursa.

Recepoğlu, E.,KılınçA. Ç., Şahin F., Er E. (2013). Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8/6, 603-617.

Rhoades, L. ve Eisenberger R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Litarature, Journal of Applied Psyhology, 87/4, 698-714.

Taşkın F. ve Dilek R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2/1, 37-46.

Tett, R. P.; Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover, Personnel Psychology, 46, 259–293.

Wasti, S. A. (2002). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context"-, International Journal of International Relations, 26, 290-308.

Watson, D. Clark, L. A. (1997). Handbook of Personality Psychology Hogan, Robert (Ed); Johnson, John A. (Ed); Briggs, Stephen R. (Ed). San Diego, CA, US: AcademicPress, 767-793.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. Academy of Management Review, 7, 418–428.

Woods, S. A. ve West, M. A. (2010). The Psychology Of Work And Organizations, Thomas Rennie.