



Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2019, 3(4): 1589-1607.

DOI: [10.26677/TR1010.2019.260](https://doi.org/10.26677/TR1010.2019.260)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

İşgörenlerin Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*

Orkun ERAL, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, e-posta: orkuneral@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0394-7681>

Doç. Dr. Hakan KOÇ, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Ankara, e-posta: hakan.koc@hbv.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2850-0472>

Öz

Küreselleşen dünya ve kapitalizmin hakim olduğu günümüz şartlarında, her sektörde olduğu gibi turizm sektörü işgörenleri yoğun iş temposu içinde çalışmaktadırlar. Sosyal hayatlarındaki iyi olma hali, fiziksel aktivitelere katılımları ve yaşam kalitelerinin yüksek olması genel hayat memnuniyetini pozitif yönde etkilemektedir. Araştırmanın amacı, konaklama işletmesinde çalışan işgörenlerin yaşam kalitelerinin örgütsel bağlılıklarına etki düzeyinin belirlenmesi ve değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini 2019 yılında Ankara'da bulunan otel işletmelerindeki işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini kolayda örneklem alma yöntemiyle 10 konaklama işletmesinde 402 işgören oluşturmaktadır. Elde edilen veriler korelasyon analizi, t-testi ve anova testi ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda işgörenlerin yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer yandan yaş değişkeni, cinsiyet değişkeni, medeni durum değişkeni, hizmet süresi değişkeni ve öğrenim durumu değişkeninde hem yaşam kalitesi algısı hem de örgütsel bağlılık algılarında bir farklılaşma rastlanamamıştır. Buna karşın gelir durumu, turizm eğitimi almış olmak, işini isteyerek seçmiş olmak değişkenleri açısından ise hem yaşam kalitesi algısında hem de örgütsel bağlılık algısında anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir.

*Bu makale Orkun Eralp'in yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Yaşam kalitesi, Bağlılık, Örgütsel bağlılık, Konaklama İşletmeleri.

Makale Gönderme Tarihi: 05.06.2019

Makale Kabul Tarihi: 02.10.2019

Önerilen Atf:

Eral, O. ve Koç, H. (2019). İşgörenlerin Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4): 1589-1607.

© 2019 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



Journal of Turkish Tourism Research

2019, 3(4): 1589-1607.

DOI: [10.26677/TR1010.2019.260](https://doi.org/10.26677/TR1010.2019.260)

ISSN: 2587-0890 Journal Homepage: <https://www.tutad.org>



RESEARCH PAPER

The Effect of Life Quality Levels of The Workers on The Organizational Commitment: An Application in Accommodation Business

Orkun ERAL, Gazi University, Social Sciences Institute, Ankara, e-mail: orkuneral@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0394-7681>

Associate Prof. Dr. Hakan KOÇ, Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Tourism, Ankara, e-mail: hakan.koc@hbv.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2850-0472>

Abstract

In today's conditions dominated by the globalizing world and capitalism, tourism sector employees, as in every sector, employees of the tourism sector work in an intensive work pace. Well-being of the employees in social life, their participation in physical activities and improvement in quality of life affect life satisfaction positively. The scope of this study is to determine the effect of the life quality of employees working in the accommodation business on their organizational commitment and to examine the relationship between these variables. The population of the study consists of employees in thermal and urban hotels in Ankara in 2019. The sample of the study consisted of 402 employees in 10 accommodation business with convenience sampling method. The obtained data were analyzed by correlation analysis, t-test and Anova test. As a result of the study, it was understood that there was a significant relationship between employees' quality of life and organizational commitment levels. On the other hand, variables of age, gender, marital status, length of service and education status did not differ in both perceptions of quality of life and organizational commitment. However, significant differences were found both in perceptions of quality of life and organizational commitment in terms of variables such as income status, having received tourism education and choosing the job willingly.

Keywords: Tourism, Life Quality, Commitment, Organizational Commitment, Accommodation Establishments.

Received: 05.06.2019

Accepted: 02.10.2019

Suggested Citation:

Eral, O. and Koç, H. (2019). The Effect of Life Quality Levels of The Workers on The Organizational Commitment: An Application in Accommodation Business, *Journal of Turkish Tourism Research*, 3(4): 1589-1607.

© 2019 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

GİRİŞ

Küreselleşen dünya ve kapitalizmin hakim olduğu günümüzde, insanların yaşamlarına devam edebilmeleri için girdikleri örgütler, onların gün içersinde en çok zaman geçirdikleri yer haline gelmiştir. Öyle ki, kendine ve ailesine ayırdığı zaman ile işyerine ayırdığı zaman adeta yarışır durumdadır. Birçok işgören; uyku, yemek ve zorunlu ihtiyaçları dışında zamanlarının çoğunu iş hayatında geçirmektedir. Bu durum işgörenlerin yaşam kalitelerini doğrudan etkilemektedir.

Çalışma koşullarındaki iyileşme ve zorluklar genel yaşam koşullarını da etkilemektedir. Buna bağlı olarak işin insancillaştırılması her alanda yaşam koşullarının niteliğinin yükseltilmesini öngören yaşam kalitesinin temel ögesidir (Koltarla, 2008:15)

İşgörenleri iş dışındaki yaşamının da işe ve içinde bulunduğu örgüte karşı göstereceği tutum üzerine olumlu etkilerinin olacağı düşünülmektedir. İş dışındaki yaşamın en önemlilerinden biri de aile yaşamıdır. Aile yaşamında mutlu olmayan bireyler genellikle işe ve örgüte karşı isteksiz ve kaygısızdırlar. Bireyin bedensel, maddi, bireysel, duygusal yaşam tarzı ve yaşı stres yaratan öğelerdir ve yaşam kalitesinin belirleyicilerindendir (Koltarla, 2008:15).

Çağdaş yönetim anlayışının benimsenmesiyle birlikte işverenler, insan faktörünü bir gider kalemi olarak görmekten vazgeçmiş ve artık bir değer olarak görmeye başlamışlardır. İşgörenlerin kişisel hayatları, hobileri, alışkanlıkları ve yaşam algıları işe giriş aşamasında yöneticiler ve işverenler tarafından sorgulanır hale gelmiştir. İşgörenlerin yaşamdan beklentileri ile örgütün hedefleri arasında ki uyum, onların örgüte olan bağlılık düzeylerini arttıracaktır (Serbest, 2000:28).

Tarih boyunca insanlar bir ailenin, bir grubun veya bir toplumun parçası olarak yaşamışlardır. Tarih öncesi çağlarda insanoğlu tarım faaliyetlerini gerçekleştirebilmek, dini ritüeller yapmak vb. için bir araya gelmişlerdir. Bu durum insanlarda bir yere ait olma ve bağlanma duygusunu geliştirmiştir. Bu duygunun gelişmesi, üyesi oldukları gruplar açısından olumlu bir durumdur. Mowday, Porter ve Steers'in (1979) yürüttükleri ortak çalışmalarında yaptıkları tanıma göre örgütsel bağlılık bir örgüte duygusal anlamda yakın olmayı ifade eder (Gülova ve Demirsoy, 2012:50). Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde işgören devir hızı düşük olmakta ve devamsızlıklar daha az görülmektedir. Bunun yanında işgörenlerin performansında meydana gelen artış, örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttırmaktadır.

Bireylerin amaçları, hayalleri, yaşam standartları ve kaygıları onların yaşam kalitesini belirler. Bireyin kendi yaşamı hakkındaki bilişsel ve duyuşsal değerlendirmesinin bileşenleri; olumlu ve olumsuz duyguların yanı sıra genel olarak yaşamdan ve aile/arkadaşlar, özsaygı, barınma, sağlık, eğlenme/keyif alma, gelir ve iş durumu gibi yaşam alanlarına ilişkin memnuniyet olarak sıralanabilir (Meral, 2014:120). İşgörenlerin yaşam kalitesi düzeyleri, örgüte gönüllülükle bağlanıp bağlanmamalarında belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin çalışma hayatı dışındaki yaşamlarını nasıl algıladıkları, onların örgütsel bağlılıklarını etkileyeceği düşünülmektedir. Örgütlerin amaçlarına ulaşma sürecindeki en önemli araçlarından biri insandır. İşgörenlerin fiziksel, psikolojik ve sosyal işlevlerinden kaynaklanan motivasyonu, örgüte bağlılıklarını arttıracak ve örgütü amaçlarına daha çabuk ulaştıracaktır. İnsanların doğru şekilde yönlendirilmesi işletmelerin başarısı açısından önemlidir. Örgütler ticari varlıklarını devam ettirebilmeleri ve belirledikleri amaçlar doğrultusunda hareket edebilmeleri için işgörenlerin örgüte karşı olan bağlanma ve sahiplenme duygularını arttırmak zorundadır. Bu sayede işgörenler ile ilgili uzun dönemli planlamalar yapılabilmektedir (Koç ve Topaloğlu, 2010: 216). Örgütsel bağlılığı arttırmak için işgörenlerin öncelikle psikolojik ve fizyolojik sağlığa sahip olması gerekmektedir. İşgörenler, yaşamdan ne istediğini bilen ve motivasyonu yüksek bireyler haline getirilmelidir. Bu da işgörenlerin yaşam kalitesini arttırmakla mümkün olacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yaşam Kalitesi

Yaşam kalitesi kavramı birçok disiplinde kullanılan bir kavramdır. Bu nedenle literatürde her disiplin alanına göre farklı tanımlamalar yapılmıştır. Felsefe alanında Aristo ve ardından gelen çoğu filozofa göre; yaşamın temel amacı güç ve başkalarının beğenisini kazanmak değil, kendini iyi bir hayat yaşamaya adanmaktan geçer. Yaşamın izin verdiği ölçüde en iyi duruma sahip olmak önemlidir (Sapançalı, 2009:12).

Sosyoloji alanında yaşam kalitesi kavramına, genel olarak sosyal göstergeler ışığında bakılmıştır. Yaşam standartları, yaşam biçimi, sosyal sınıflar arasındaki ilişkiler ve yoksulluk başlıklarında yaşam kalitesi değerlendirilmiştir (Sapançalı, 2009:12). Tıp alanında ise hekimler, hastaların iyileşmesi ve rahatsızlıklarının en aza inmesi için onların iyilik hallerini yükseltmeye çalışmaktadırlar (Levine, 1996:492).

Psikoloji ile ilgili Bentham 1800'lerin başlarında psikiyatride yaşam kalitesinin ölçümü konusunda ilk adımı atmıştır. Daha sonraların 1920 ve 1930'da Thurstone ve Likert, günümüzde de kullanılmakta olan yaşam kalitesi ölçeğini geliştirmişlerdir (Yancar, 2005:66, Yapıcı, 2006:25). Terim olarak yaşam kalitesi ilk kez Priestley'in 1943'de ki "Cumartesi Işıkları" oyununda kullanılmıştır (Müezzinoğlu, 2004:104). Diğer yandan bazı kaynaklar arasında yaşam kalitesinin ilk kez World Health Organization tarafından 1948 yılında yapılan sağlık kavramının tanımında geçtiğini kabul etmektedir (Akyüz, 2006:58). Bazı kaynaklar ise yaşam kalitesi tanımının 1960'larda politik kararların alınmasında gündeme geldiğini belirtmiştir (Aksungur, 2009:1).

Dünya Sağlık Örgütü sağlık kavramını, bireyin sadece hasta olmama durumu olarak değil, kişinin bedensel, ruhsal ve sosyal yönlerden tam bir iyilik hali olarak tanımlamıştır (Akyüz, 2006:58). Dünya Sağlık Örgütü'ne göre yaşam kalitesi, bireylerin hedeflerine, beklentilerine ve standartlarına göre kendi durumlarını algılayış biçimidir. Bu tanım; kültürel, sosyal ve çevresel bağlamda sübjektif kriterleri değerlendirerek yaşam kalitesi kavramına bireysel bir bakış açısı sunmaktadır (Tekkanat, 2008:8).

Yaşam kalitesinde asıl amaç, bireyin kendi fiziksel, psikolojik, sosyal işlevlerinden ve ekonomik durumundan ne ölçüde memnun ya da rahatsız olduğunun saptanmasıdır (Dilbaz, 1996:23). Yaşamında meydana gelebilecek bir hastalık sebebiyle, hareket kabiliyetinde ki kısıtlama, kişinin çevreden yardıma ihtiyaç duymasını gerektirecek ve bu durum yaşam kalitesini olumsuz etkileyecektir. Bir başka durum da kişide kalıcı izli bir hastalığın, ağrının bulunmasıdır. Bu durum günlük uğraşları engelleyebilir ya da hareket kabiliyetini olumsuz etkileyebilir. Kişinin sosyal hayatında ki boş zamanları değerlendirme uğraşları ve bunun için ayırdığı zamandan memnuniyeti de yaşam kalitesini etkileyecek durumlar arasındadır.

Yaşam kalitesi alanında yapılan çalışmaların üzerinde durduğu temel; insanların diğer insanlarla ve gündelik hayatları içersinde çevreleriyle olan ilişkilerini oluşturur (Marans, 2007:23). Yaşam kalitesi çevrenin ölçülebilir, fiziksel (mekânsal) ve sosyal bileşenleri ve bu bileşenlerin algılanma biçimleridir. Szalai (1980:98) yaşam kalitesini bireyin var oluş biçimi, refahı ve hayattan memnuniyeti ile ilişkili öznel ve nesnel etkenlerin bir sonucu olarak açıklamaktadır (Koçak, 2009:143).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık günümüzde örgütsel yaşamın ilgi çeken konularından birisidir. 1970'li yıllardan itibaren önemi artan ve Türkiye'de de önemli bir çalışma alanı haline gelen örgütsel bağlılık; işgörenin örgütsel amaçlar için özveriyle çalışması, örgütüne karşı sadakat duygusu, örgütün

değer ve amaçlarını kabullenmesi, içselleştirmesi, örgütle bütünleşmesi, özdeşleşmesi, güç birliği yapması, örgüt üyeliğini devam ettirmek için güçlü bir istek duyması şeklinde ifade edilmektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 50).

Örgütsel bağlılık kavramı, modern yönetim kavramları arasında en fazla ilgi toplayan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgörenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle son 50 yılda üzerinde fazlaca durulan bir konu olmasına rağmen, henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır (İnce ve Gül, 2005:32). Bunun en önemli nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almalarıdır (Çöl, 2004:12).

Örgütsel bağlılık kavramı ilk kez 1956 yılında Whyte tarafından ortaya atılmıştır. Whyte aşırı bağlılığın tehlikelerini dile getirdiği "Örgüt İnsanı" adlı çalışmasında, örgüt insanını sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımlamakta ve işgörenlerin bir yere ait olma duygusunun kendisinin nihai gereksinimi olduğuna inanmaktadır (Samadov, 2006:62).

Literatürde bağlılık kavramı ile ilgili olarak çok çeşitli tanımlar yapıldığı görülmektedir. Buna göre; örgütsel bağlılık, bir bireyin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir işgören, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır (Balay, 2000:12). Bu tanımlar incelendiğinde aslında örgütsel bağlılığın işgören verimliliğini, işten ayrılma niyetlerini etkileyen önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Diğer yandan yüksek seviyeli bağlılık duygusu örgütsel sadakat algısının da geliştirmektedir. Sadakat, bireyin örgütü ile özdeşleşme, bağlanma ve adanma derecesinin son halidir. Diğer bir ifade ile bağlılığın sonucu oluşan sadakat duygusuna sahip bireylerde, koşullar ne olursa olsun karşılıksız bir psikolojik aidiyet duygusu ile tutum ve davranışlar şekillenmektedir (Koç, 2009: 208).

Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek, devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltir. Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, işgörenlerin duygusal enerji ve dikkatlerinin birbirleriyle ilişkilendirilmesine bağlıdır. Bu, işgörenlerin birbirleriyle nasıl bir ilişki içinde olduklarını ve örgüt hakkındaki duygularını yansıtır (Karahana, 2009: 422).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede aidiyet ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Bayram, 2005: 126).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın problemi işgörenlerin yaşam kalitesi düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına etkisi olup olmadığıdır. Bu doğrultuda araştırmanın asıl amacı işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülerek değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır. Değişkenler arası ilişki incelenirken işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ve yaşam kaliteleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, öğrenim durumu, gelir durumu, turizm eğitimi alma durumu ve iş seçimi değişkenlerine göre farklılaşma araştırılacaktır. Ayrıca araştırmanın, konu üzerinde

çalışacak diğer araştırmacılara kaynak olması ve ileride yapılacak olan çalışmalara da katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Araştırmada yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ana hipotez olarak ele alınmıştır. Araştırmanın amacı çerçevesinde ana fikir yaşam kalitesi düzeyinin yüksek olduğu işgörenlerde örgütsel bağlılığın da yüksek olduğudur. Bu doğrultuda belirlenen ve test edilecek hipotezler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

H₁: İşgörenlerin yaşam kalitesi düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki vardır.

H₂: Yaş değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H₃: Cinsiyet değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H₄: Medeni durum değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H₅: Hizmet süresi değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H₆: Öğrenim durumu değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H₇: Gelir durumu değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H₈: Turizm eğitimi alma değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

H₉: İş seçimi değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık vardır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Ankara ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerindeki işgörenler oluşturmaktadır. Fakat evrenin büyüklüğü ve tümüne ulaşmanın güç olması nedeniyle evreni temsil edebilecek nitelikte ve büyüklükte olan oteller örneklem grubu olarak alınmıştır. Ankara Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü'nün 2018 verilerine göre Ankara'da Kültür ve Turizm Bakanlığından işletme belgeli 159 Konaklama Tesisleri bulunmaktadır.

İşletme Belgeli 159 konaklama tesisinden 16 adet 5 Yıldızlı, 42 adet 4 Yıldızlı, 49 adet 3 Yıldızlı, 36 adet 2 Yıldızlı, 2 adet 1 Yıldızlı, 11 adet Özel Belgeli, 1 adet Pansiyon, 1 adet 2. Sınıf Motel ve 1 adet Oberj bulunmaktadır.

Bu tesislerde 2019 güncel verilerine göre toplam 14.024 oda ve 28.120 yatak mevcuttur. Türkiye'de 5 yıldızlı bir otelde yatak başına düşen personel sayısı 0,59'dur (aktaran Pelit ve Öztürk, 2010, s. 55). Ankara Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü verilerine göre 2019 yılı otel ortalama doluluk oranı %41,23'dür. Buna göre çalışan işgören sayısı yaklaşık 19,650 kişidir. Evrenin tümüne ulaşmak mümkün olmadığından evreni temsil eden örneklem sayısının belirlenmesinde basit tesadüfi örneklem formülünden yararlanılmıştır. Aşağıda basit tesadüfi örneklem formülü verilmiştir;

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{N \cdot d^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

n: örneklem çapı

N: yığın çapı

Z: standart normal dağılım Çizelge değeri

d= duyarlılık (0,05)

p: bir bireyin örneğe seçilme olasılığı

q: bir bireyin örneğe seçilmeme olasılığı

p.q: araştırmaya konu olan özellikleri taşıyan bireylerin yüzdesi (0.25)

$$384 = \frac{19.650.1,96^2.0,5.0,5}{19.650.0,5^2+1,96^2.0,5.0,5}$$

Bu yöntemle Ankara'da hizmet veren beş yıldızlı 3 şehir oteli ve 1 termal otel işletmesinde yine Ankara'da hizmet veren 4 yıldızlı 1 şehir oteli ve 4 termal otel işletmesinde ve İç işleri bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren bir sosyal tesiste ki işgörenlere toplam 450 adet anket formu dağıtılmıştır. Geri toplanan anketlerden 48 tanesinin eksik doldurulduğu görülmüştür. Eksik anketler elenerek 402 adet anket formu değerlendirmeye uygun bulunmuştur.

Veri Toplama Tekniği

Araştırmada veri toplamak amacıyla birincil ve ikincil veri kaynakları kullanılmıştır. Konu ile ilgili yazılmış kitap, makale ve tezler incelenmiştir. Literatür taramasının ardından seçilen çalışma evreni üzerinde anket uygulaması yapılmıştır.

Veri toplama aracı olarak kullanılacak anket üç bölümden oluşmaktadır. Likert tipi soruların bulunduğu anketin birinci bölümünde demografik özelliklere ilişkin tanımlayıcı bilgilere, ikinci bölümde işgörenlerin yaşam kalitesini ölçen Yaşam Kalitesi Ölçeği son olarak üçüncü bölümde de Örgütsel Bağlılık Ölçeğine yer verilmiştir.

Araştırmada, Dünya Sağlık Örgütü tarafından geliştirilmiş: Yaşam kalitesi ölçeği kısa formu (Whoqol-Bref-Tr) kullanılmıştır. Türkiye'de ankete ait geçerlik ve güvenilirlik araştırması, Eser ve Diğ., (1999) tarafından yapılmıştır. Yüz sorudan oluşan "Yaşam Kalitesi Ölçeği Formu" (Whoqol-100) içinden seçilen likert tipi yirmi yedi sorudan oluşmaktadır. Sorular fiziksel, psikolojik, sosyal ilişkiler ve çevre olmak üzere dört alanı içermektedir.

Örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Mowday, Steers ve Porter (1979) tarafından geliştirilen ve Erigüç (1994) tarafından Türkçeye uyarlanan 15 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Çalışmanın hipotezlerinin test edilebilmesi için istatistiksel testlere yer verilmiştir. Anket formunu cevaplayan konaklama işletmesi işgörenlerinin vermiş olduğu cevaplar ile bilgisayarda veri tabanı oluşturulmuş ve sonuçların değerlendirilmesinde sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS.20 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik programı kullanılmıştır. Uygulama sonucu elde edilecek veriler frekans, ortalama, korelasyon, t-testi ve Anova gibi istatistiksel analizler yardımıyla yorumlanmıştır.

BULGULAR

Araştırma bulguları örnekle grubuna ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve hipotez testlerine yönelik korelasyon, t-testi ve Anova testi sonuçlarından oluşmaktadır

Tablo 1. Araştırma Grubunun Değişkenler Açısından Dağılımı

Yaş	N	%
25 ve altı	107	26,6
26-30	80	19,9
31-35	81	20,1
36-40	62	15,4
40 yaş ve üzeri	72	17,9
Toplam	402	100,0
Cinsiyet	N	%
Kadın	163	40,5
Erkek	239	59,5
Toplam	402	100,0
Medeni Durum	N	%
Evli	213	53,0
Bekar	189	47,0
Toplam	402	100,0
Çalışma Yılı	N	%
0-1 yıl	91	22,6
1-3 yıl	107	26,6
4-6 yıl	75	18,7
7-9 yıl	60	14,9
10 yıl ve üzeri	69	17,2
Toplam	402	100,0
Eğitim Durumu	N	%
İlköğretim	94	23,4
Lise	175	43,5
Ön Lisans	65	16,2
Lisans	61	15,2
Lisansüstü	7	1,7
Toplam	402	100,0
Gelir Durumu	N	%
1501-2020 tl	182	45,3
2021tl-3000tl	156	38,8
3001tl-4999tl	53	13,2
5000 tl ve üstü	11	2,7
Toplam	402	100,0
Turizm Eğitimi Alma	N	%
Evet	197	49,0
Hayır	205	51,0
Toplam	402	100,0
İşinizi İsteyerek mi Seçtiniz	N	%
Evet	327	81,3
Hayır	75	18,7
Toplam	402	100,0

Araştırmaya katılan örneklem grubunun %26,6'sı 25 ve altı yaş grubunda, %20,1'i 31-35 yaşları arasında, %19,9'u 26-30 yaşları arasında, %19,9'u 40 yaş ve üzeri yaş grubunda ve %15,4'ü de 36-40 yaşları arasındadır. Yüzde ve frekans çizelgesindeki dağılımlar incelendiğinde konaklama işletmesinde çalışan işgörenlerin çoğunluğu 25 yaş ve altında genç işgörenler olduğu söylenebilir. Cinsiyet dağılımına göre, araştırmaya katılan işgörenlerin 239 kişi ile %59,5'i Erkeklerden ve 163 kişi ile %40,5'i de kadınlardan oluşmaktadır. Diğer bir ifade ile cinsiyet değişkenine göre örneklem grubunda çoğunluğun erkeklerden oluştuğu söylenebilir. Medeni durum değişkenine göre, işgörenlerin 213 kişi ile %53'ü evli, 189 kişi ile %47'si de bekadır. Diğer bir deyişle araştırmaya katılan işgörenlerin çoğunluğu evlilerden oluşmaktadır. İşgörenlerin hizmet süresi frekans dağılımına baktığımızda: İşgörenlerin %26,6'sı 1-3 yıl arası, %22,6'sı 0-1 yıl arası %18,7'si 4-6 yıl arası, %17,2'si 10 yıl ve üzeri, %14,9'u ise 7-9 yıl arası hizmet süreleri vardır. Araştırma grubu içerisinde hizmet süresi 1-3 yıl arası olanların oranı 107 kişi ile en yüksek oran %26,6 olduğu görülmektedir. Turizm sektöründeki çalışma sürelerinin çoğunlukla %67,9 oranında 0 – 6 yıl arasında değiştiği, işgörenlerin çok da kısa süreler için istihdam edilmedikleri söylenebilir.

Araştırmaya katılan işgörenlerin %43,5'i en yüksek oran ile 175 kişinin lise mezunu olduğu, %1,7'si en düşük oranla 7 kişinin lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir. Araştırma grubu içerisinde ilköğretim mezunu olanların oranı %23,4, ön lisans mezunu olanların oranı %16,2, fakülte mezunu olanların oranı ise %15,2 olduğu hesaplanmıştır. Araştırma grubunun sadece %33,1 oranında ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim aldığı görülmektedir. Buradan, çalışmaya katılan konaklama işletmelerinde ki işgörenlerin ciddi anlamda eğitilmiş oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan işgörenlerin 182 kişi ile %45,3'ü 1501-2020 TL arasında geliri olanlardan, 156 kişi ile %38,8'i 2021-3000 TL arasında geliri olanlardan, 53 kişi ile %13,2'si 3001-4999 TL arasında geliri olanlardan, 11 kişi ile de %2,7'si de 5000 TL ve üstü geliri olanlardan oluşmaktadır. Araştırma grubu içinde en yüksek oran 182 kişi ile %45 oranında 1501-2020 TL arasında geliri olanlardan oluştuğu görülmektedir. Diğer bir deyişle ankete katılan konaklama işletmesi işgörenlerinin %45 oranında toplumun genelinin sahip olduğu ortalama bir gelir düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Araştırmaya katılan işgörenlerin 197 kişi ile %49'u turizm eğitimi almış, 205 kişi ile %51'i turizm eğitimi almamıştır. Örneklem grubundaki işgörenlerin çoğunluğu (%51) turizm eğitimi almamıştır. Buradan yola çıkarak anket uygulanan konaklama işletmelerinde, daha çok turizm eğitimi almamış personel çalıştırıldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan işgörenlerin %81,3'ü işini isteyerek seçmiş, %18,7'si ise işini isteyerek seçmemiştir. Örneklem grubundaki işgörenlerin büyük çoğunluğu (%81,3) işini isteyerek seçmiştir.

Tablo 2. Araştırma Grubunun Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi

	Yaşam Kalitesi	Örgütsel Bağlılık
Yaşam Kalitesi		
r	1	,387
p		,000
n	402	402
Örgütsel Bağlılık		
r	0,387	1
p	,000	
n	402	402

H₁: İşgörenlerin yaşam kalitesi düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki vardır. Araştırmaya katılan örneklem grubunun yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiye bakılmış olup 0,01 önem düzeyinde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve ilişkinin şiddeti $r=,387$ olduğu görülmektedir. Başka bir değişle yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasında kuvvetli sayılabilecek bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analizde bulunan korelasyon katsayısının anlamlılığının oldukça yüksek olduğu ($p=,000$) tespit edilerek H₁ hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Tablo 3. Araştırma Grubunun Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzenlenmiş R ²
1	,387	,150	,148

Araştırmaya katılan örneklem grubunun yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin etkisine bakılmış olup $r^2=,150$ olduğu görülmüştür. Yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı arttırmada %15 lik bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Yaş Değişkeni Açısından; İşgörenlerin Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerindeki Farklılaşma

	n	\bar{x}	s.s	F	p
Yaşam Kalitesi					
25 yaş ve altı	107	3,4773	,48728	,979	,419
26-30 yaş	80	3,5722	,44075		
31-35 yaş	81	3,5670	,50160		
36-40 yaş	62	3,4665	,65032		
40 yaş ve üstü	72	3,4465	,58319		
Toplam	402	3,5071	,52773		
Örgütsel Bağlılık					
25 yaş ve altı	107	3,2579	,75080	,025	,999
26-30 yaş	80	3,2542	,59042		
31-35 yaş	81	3,2576	,57867		
36-40 yaş	62	3,2312	,63185		
40 yaş ve üstü	72	3,2611	,43519		
Toplam	402	3,2536	,91551		

H₂: Yaş değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır. Araştırmaya katılan işgörenlerin yaş değişkeni açısından yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşması değerleri Tablo 4’de gösterilmiştir. $P>0,05$ olduğundan, 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ise $p=,999$ bulunmuştur. $p>0,05$ olduğu için anlamlılık seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Bu sonuçlara göre “H₂: Yaş değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasında farklılık vardır” hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Birdir (2000) çalışmasında otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasındaki ilişki için Pearson korelasyon katsayısını -0,272 bulmuştur. Diğer bir deyişle aralarında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bunun nedeni olarak Otel çalışanlarının fiziksel olarak yorulmaları sonucunda belirli bir yaştan sonra buldukları örgütten ve hatta sektörden ayrılmak istemeleri olduğu düşünülmektedir.

Yalçın ve İplik (2007) çalışmalarında, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapmışlardır. Beta değerinin -0,079 olarak ortaya çıkması doğrultusunda aralarında ters yönlü bir ilişki bulmuşlardır.

Tablo 5. Cinsiyet Değişkeni Açısından; İşgörenlerin Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerindeki Farklılaşma

	n	\bar{x}	s.s	t	p
Yaşam Kalitesi:					
Kadın	163	3,5185	,50377	,358	,721
Erken	239	3,4993	,54438		
Örgütsel Bağlılık:					
Kadın	163	3,2397	,57467	-,373	,709
Erkek	239	3,2630	,64289		

H3: Cinsiyet değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır. Araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyet değişkeni açısından yaşam kalitesi düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarında ki farklılaşma değerlerine bakılmış olup, Tablo 5’de gösterilmiştir. Cinsiyet değişkeni açısından yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ortalaması arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır ($p < 0,05$). Diğer bir ifadeyle H3 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Akova ve Bayhan (2015) örgütsel bağlılık ve rekreasyonel imkanlar arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, kadın işgörenlerin erkek işgörelere göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm alt boyutlarından daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bununla birlikte, kadın işgörenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarından aldıkları puanlarla erkek işgörenlerin aldıkları puanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmuştur. Diğer bir deyişle çalışmalarında katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 6. Medeni Durum Açısından; İşgörenlerin Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerindeki Farklılaşma

	n	\bar{x}	s.s	t	p
Yaşam Kalitesi					
Evli	213	3,4643	,53417	-1,731	0,84
Bekar	189	3,5554	351755		
Örgütsel Bağlılık					
Evli	213	3,2059	,57911	-1,650	0,100
Bekar	189	3,3072	,65148		

H4: Medeni durum değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi

ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır. Araştırmaya katılan işgörenlerin medeni durum değişkeni açısından yaşam kalitesi düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının farklılaşma değerlerine bakılmış olup, Tablo 6'da gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; medeni durum değişkeni açısından yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ortalaması arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır ($p < 0,05$). Diğer bir ifadeyle H4 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Akova ve Bayhan (2015) çalışmalarında, İşgörenlerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmaları sonucunda medeni durumu evli olan işgörenlerin bekar işgörelere göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutlarından daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Ancak, farklı medeni duruma sahip işgörenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı ya da önemli bulunmamıştır.

Nartgün ve Menep (2010) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerini inceledikleri araştırmaları sonucunda medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 7. Hizmet Süresi Açısından; İşgörenlerin Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerindeki Farklılaşma

	n	\bar{x}	s.s	F	p
Yaşam Kalitesi					
0-1 yıl	91	3,4929	,42769	,690	,600
1-3 yıl	107	3,4562	,55241		
4-6 yıl	75	3,5862	,59870		
7-9 yıl	60	3,5167	,61890		
10 yıl ve üzeri	69	3,5105	,43684		
Toplam	402	3,5071	,52773		
Örgütsel Bağlılık					
0-1yıl	91	3,2916	,66760	,579	,678
1-3 yıl	107	3,2118	,60659		
4-6 yıl	75	3,3218	,56114		
7-9 yıl	60	3,1944	,77019		
10 yıl ve üzeri	69	3,2454	,44758		
Toplam	402	3,2536	,61551		

H5: Hizmet süresi değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır. Araştırmaya katılan işgörenlerin hizmet süresi açısından yaşam kalitesi düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının farklılaşma değerlerine bakılmış olup, Tablo 7'de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; işgörenlerin hizmet süresi değişkeni açısından yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ortalaması arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır ($p < 0,05$). Diğer bir ifadeyle H5 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Akova ve Bayhan (2015) çalışmalarında 15 yıl ve üstü deneyime sahip işgörenlerin daha az deneyime sahip işgörelere göre örgütsel bağlılık ölçeğinin tüm alt boyutlarından diğer işgörelere göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir.

Gülova ve Demirsoy (2012) Hizmet sektörü çalışanları üzerinde örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerini inceleyen araştırmalarında işgörenlerin hizmet süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Öğrenim Durumu Açısından; İşgörenlerin Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerindeki Farklılaşma

	n	\bar{x}	s.s	f	p
Yaşam Kalitesi					
İlköğretim	94	3,3751	,53535	2,202	,068
Lise	175	3,5265	,52671		
Yüksekokul	65	3,6057	,58701		
Fakülte	61	3,5355	,44088		
Lisansüstü	7	3,5556	,32004		
Toplam	402	3,5071	,52773		
Örgütsel Bağlılık					
İlköğretim	94	3,2376	,61035	,475	,754
Lise	175	3,2869	,60028		
Yüksekokul	65	3,1949	,58254		
Fakülte	61	3,2678	,71673		
Lisansüstü	7	3,0571	,46735		
Toplam	402	3,2536	,61551		

H6: Öğrenim durumu değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır. Araştırmaya katılan işgörenlerin öğrenim durumu açısından yaşam kalitesi düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının farklılaşma değerlerine bakılmış olup, Tablo 8’de gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; eğitim durumu değişkeni açısından yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ortalaması arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır ($p < 0,05$). Diğer bir ifadeyle H6 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.

Oral (2015) otel işletmelerinde iş koşullarının işgörenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisini incelediği çalışmasında, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Samadov’un 2006 yılında yaptığı araştırmadan elde ettiği sonuç da eğitim düzeyi arttıkça işgörenlerin bağlılığının arttığı yönündedir.

H7: Gelir durumu değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır. Araştırmaya katılan işgörenlerin gelir durumu açısından yaşam kalitesi düzeyleri ve örgütsel bağlılıklarının farklılaşma değerlerine bakılmış olup, Tablo 9’da gösterilmiştir.

Katılımcıların yaşam kalitesi değişkenini açıklayan ifadelerle verdiği yanıtlar ile gelir durumu değişkeni karşılaştırıldığında ($P=0,020$), 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında ise ($p=0,301$) 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. “H7: Gelir durumu değişkeni açısından işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır” hipotezi işgörenlerin yaşam kalitesi açısından kabul edilirken, örgütsel bağlılıkları açısından reddedilmektedir.

Tablo 9. Gelir Durumu Açısından; İşgörenlerin Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerindeki Farklılaşma

	n	\bar{x}	s.s	f	p
Yaşam Kalitesi					
1500tl ve altı	182	3,4355	,52337	3,309	,020
1501tl-3000 TL	156	3,5242	,50955		
3001tl-4999 TL	53	3,6548	,57716		
5000tl ve üstü	11	3,7374	,42631		
Toplam	402	3,5071	,52773		
Örgütsel Bağlılık					
1500tl ve altı	182	3,2824	,65513	1,224	,301
1501tl-3000 TL	156	3,2150	,61804		
3001tl-4999 TL	53	3,2088	,46244		
5000tl ve üstü	11	3,5394	,50196		
Toplam	402	3,2536	,61551		

Güzel (2009) kadın işgörenlerin kariyer engellerinin örgütsel bağlılık üzerine etkilerini incelediği çalışmada; işgörenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin değerlendirmeleri ile aylık gelir arasındaki ilişki varyans analizi kullanılarak sınanmıştır. Sonuç olarak Örgütsel bağlılık ile aylık gelir arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu bağlamda işgörelere daha yüksek ücret verilmesi, onların örgüte daha bağlı olacağı yorumu yapılmıştır.

Tablo 10. Turizm Eğitimi Alma Açısından; İşgörenlerin Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerindeki Farklılaşma

	n	\bar{x}	s.s	t	p
Yaşam Kalitesi					
Evet	197	3,5937	,51770	3,265	,001
Hayır	205	3,4238	,52511		
Örgütsel Bağlılık					
Evet	197	3,3340	,58867	2,587	,010
Hayır	205	3,1763	,63206		

H8: Turizm eğitimi alma değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır. Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların turizm eğitimi alma açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde yaşam kalitesi(P=0,001), ve örgütsel bağlılık(P=0,010), düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir(p<0,05). Diğer bir ifadeyle H8 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Veriler incelendiğinde işgörenlerin turizm eğitimi alma durumlarına göre yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Bunun sebebi olarak, işgörenlerin eğitimini aldıkları ve alanlarında kalifiye oldukları işi yapmaları onlara kişisel iyi oluş imkanı verdiği görülmektedir. Diğer bir deyişle işgörenlerin eğitimini aldığı, tanıyıp bildiği işi yapması, onları mutlu etmektedir. Böylece işgörenlerin yaşam kalitesi düzeylerinin yüksek çıktığı gözlenmiştir.

Turizm eğitimi alma değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. İşgörenlerin turizm eğitimi almaları, kariyer hedeflerine ulaşma konusunda destekleyici bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda turizm eğitimi almaları ve sektörde çalışmayı tercih etmeleri işgörenlerin kariyer hedeflerine istikrarlı ve bilinçli olarak ilerlediklerinin bir göstergesi durumundadır. Kariyer beklentisi devir hızı için risk faktörleri olarak belirlenmiştir. Devir hızını düşürmek için işgörenlerin örgüte olan bağlılıkları önem arz etmektedir (Birdir, 2000:145). Örgütler turizm eğitimi almış ve sektörde çalışmaya devam eden motive işgörenler çalıştırmalıdır.

Bilici (2015) Fethiye bölgesinde turizm eğitimi almış 315 kişinin katılımı ile yaptığı araştırmasında, işgörenlerin eğitime önem verdikleri sonucuna varmıştır. Eğitime yönelik sorulara genel olarak bakıldığında "Turizm sektöründe ki işgörenlerin turizm eğitimi almış olması gerekmektedir" ifadesi en yüksek orana sahiptir. Yani turizm eğitimi almış kişiler aldıkları eğitime önem vermekte ve sektörde eğitilmiş işgören görmek istemektedirler.

Tablo 11. İşini İsteyerek Seçme Açısından; İşgörenlerin Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerindeki Farklılaşma

	n	\bar{x}	s.s	t	p
Yaşam Kalitesi					
Evet	327	3,5679	,49530	4,964	,000
Hayır	75	3,2420	,58384		
Örgütsel Bağlılık					
Evet	327	3,3291	,58632	5,305	,000
Hayır	75	2,9244	,63524		

H9: İş seçimi değişkeni açısından; işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık vardır. Tablo 11 incelendiğinde, katılımcıların işini isteyerek seçme açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde yaşam kalitesi(P=0,000) ve örgütsel bağlılık(P=0,000), düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir(p<0,05). Diğer bir ifadeyle H9 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcılarının %81'i işini isteyerek seçmiştir. İşini isteyerek seçme değişkenine göre örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi düzeyleri arasında kuvvetli ve anlamlı bir farklılaşma vardır. İşgörenler işlerini isteyerek seçme durumlarında sektörün çalışma koşullarını bilmektedirler. Ayrıca işgörenler çalışma alanlarını tanıyıp işlerini isteyerek seçtikleri için o mesleği gerektiği şekilde yürütüp, verdiği hizmetten doyum bulurlar (Dindar ve Şıpkın,1995:49). Buradan çıkarımla bu doyum ve işini severek, isteyerek yapma hali işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmaktadır.

Ceviz (2018) turizm lisans mezunlarının istihdam ve kariyer durumlarını incelediği çalışmasında, Turizm lisans mezunu olan katılımcıların lisans mezuniyeti sonrasında yapmayı düşündükleri işleri incelemiştir. Katılımcıların yarısından fazlasının (%59,9) turizm sektöründe kariyer yapmak istediği sonucuna varılmıştır. Bu çalışmadan da araştırmaya katılan sektör işgörenlerinin, öğrencilik hayatlarında daha mesleğe başlamadan önce sektöre yönelik iyi duygular taşımaları ve işlerini ve mesleklerini isteyerek devam ettirecekleri cevaplar alınmıştır. Nitekim Araştırmaya katılan turizm lisans mezunlarının %49,2'si sektörü terk ettiği halde %50,8'i ise sektörü terk etmediğini ifade etmişlerdir.

Lisans düzeyinde turizm öğrenimi gören öğrencilere yönelik literatür incelendiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun mezun olduktan sonra turizm sektöründe çalışmayı istedikleri sonucuna ulaşılmıştır (Ceviz, 2018:94-95).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarında araştırmanın problemini destekleyici sonuçlar elde edilmiştir. Bununla birlikte araştırmada yapılan analiz ve testlerden elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

1. İşgörenlerin yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlılığının oldukça şiddetli olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle, H1 Hipotezi desteklenmiştir. Yaşam kalitesinin artmasıyla örgütsel bağlılık seviyesi de artacaktır denilebilir.
2. Araştırma grubunun yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı incelenmiş olup; analiz sonucunda yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaş arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. H2 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.
3. Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Bu sonuca göre H3 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.
4. İşgörenlerin medeni durum ile yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Diğer bir ifadeyle hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.
5. Araştırmaya katılan işgörenlerin yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinde ki farklılaşma sektörde çalıştıkları hizmet süresi açısından incelenmiş olup 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Bu nedenle H5 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.
6. Öğrenim durumu değişkeni açısından yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Diğer bir ifadeyle H6 hipotezi yeterli kanıtla desteklenememiştir.
7. İşgörenlerin gelir durumları açısından yaşam kalitesi ortalamaları incelenip 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanırken, gelir durumları açısından örgütsel bağlılık ortalamaları arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Diğer bir ifadeyle H7 hipotezi işgörenlerin yaşam kalitesi düzeyleri açısından kabul edilirken, örgütsel bağlılıkları açısından reddedilmektedir.
8. Araştırma grubuna ait işgörenlerin turizm eğitimi alma durumları açısından yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşma vardır. Yani H8 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.
9. İş seçimi açısından yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 0,05 anlamlılık seviyesinde bir farklılaşma vardır. Diğer bir ifadeyle H9 hipotezi yeterli kanıtla desteklenmiştir.

Sonuç olarak, araştırmada konaklama işletmelerindeki işgörenlerin yaşam kaliteleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, İşgörenlerin yaşam kaliteleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Bununla birlikte analiz sonuçlarına göre, işgörenlerin turizm eğitimi alma durumlarına göre kişisel iyi olma hali yani yaşam kaliteleri ve örgüte olan bağlılık düzeyleri artmaktadır. Analiz sonuçlarına göre

işgörenlerin işlerini isteyerek seçme durumlarına göre de yaşam kaliteleri ve örgüte olan bağlılık düzeyleri artmaktadır. İlişkiler incelendiğinde gelir durumu değişkeni yaşam kalitesi düzeylerinde anlamlı bir seviyede farklılaşma yaratırken, örgüte olan bağlılıkları düzeyinde anlamlı bir seviyede farklılaşma yaratmadığı görülmüştür.

Yapılan bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda, konuyla ilgili olarak uygulamaya yönelik, işletmeler ve konuyla ilgilenenler için bazı önerilerde bulunulabilir;

- İnsan faktörünün hakim olduğu turizm sektöründe, işgörenlerin daha verimli çalışabilmelerini sağlamak için örgüte olan bağlılıklarını artırıcı tedbir ve çalışmaların yapılması gerekmektedir. Çünkü Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu örgütlerde işgören devir hızı düşük olmakta ve devamsızlıklar daha az görülmektedir. Bunun yanında işgörenlerin performansında meydana gelen artış, örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttırmaktadır.
- Konaklama işletmeleri bu çalışmadan elde edilecek bilgiler ışığında işgörenlerin yaşam kalitesini yükseltici aktivitelerin önemini kavrayacaklardır. İşgörenlere fiziksel aktivite imkanlarının sağlanması ve bu konuda işletmelerin onlara destek olması gerektiğinin önemi ortaya çıkmıştır.
- İşgörenlere kendilerine daha fazla zaman ayırarak sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere katılımları desteklenmelidir. Bu sayede işgörenlerin yaşam kaliteleri artacak ve örgüte olan bağlılık düzeyleri yükselecektir.
- Konaklama işletmelerinde ve turizm sektöründe, tüketicilerin ne aldığı değil nasıl aldığı önemlidir. Turizm işgörenleri bu sebeplerle mutlaka mesleki eğitimden geçirilmelidir. İşletmeler, mesleki eğitim almış ve uzman işgörenleri kısa ve uzun vadede kariyer planları yaparak kendi bünyelerinde tutmalıdırlar.
- İşgörenlerin işlerini isteyerek yapmaları ve işlerini kendilerinin seçmesi, yaşam kalitelerini ve örgüte olan bağlılık düzeylerini arttırdığı görülmüştür. Bu konuda konaklama işletmeleri yeni işgörenleri işe aldıktan sonra işletmeyi daha kısa sürede tanıyıp belirsizlik ve bilgisizlik durumlarının önüne geçebilmek adına oryantasyon eğitimi vermeleri önerilebilir.

KAYNAKÇA

Akova, O. ve Bayhan, İ. (2015). Örgütsel Bağlılık ve Rekreasyonel İmkânlar Arasındaki İlişki: Antalya'da Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (38): 789-805.

Aksungur, A. (2009). Dr. Zekai Tahir Burak Hastanesi'nde çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyumu ve yaşam kalitesi düzeylerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Programı.

Akyüz, G. (2006) Geriatrik hastalarda yaşam kalitesi. *Türkiye Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Dergisi*, 52 (Özel Ek A), 57-59.

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

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, Ekim-Aralık 2005, (59):125-139.

Birdir, K. (2000). Türkiye'de Otel Genel Müdürlerinin İş Devir Süreleri ve Nedenleri Üzerine Bir Araştırma. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, (11): 142-148.

- Bilici, H. (2015). Turizm Eğitimi Almış Sektör İşgörenlerinin Kariyer Beklentileri (Fethiye Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Ceviz, C. (2018). Turizm Lisans Mezunlarının İstihdam Ve Kariyer Durumlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş Güç İndüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2).
- Dilbaz, N. (1996) Yaşam Kalitesi: Ölçümü ve Psikiyatri . *Psycho Med.*, 2(1): 20-24.
- Dindar, I. ve Şıpkın, S. Trakya Üniversitesi Edirne Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Sosyo Ekonomik Özelliklerini, Sorunları ve Mesleki Beklentilerinin Araştırılması, Türk Hemşireliğinde Yüksek Öğrenimin 40. Yılı Sempozyumu Kitabı, Ege Üniversitesi Basımevi. İzmir, 1995: 49-5.
- Eser S. Y., Fidaner, H., Fidaner C., Elbi H. ve Eser, E. (1999). Yaşam kalitesinin ölçülmesi, whoqol-100 ve whoqol-bref, *3P Dergisi*, (7): 5-13.
- Erigüç, G. (1994). Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları Personel Devri: Ankara İli Örneği, Yayınlanmış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- 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): 49-76.
- Güzel, B. (2009). Kadın İşgörenlerin Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İnce, M., ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni bir Paradigma, Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (23): 421-432.
- Koçak, H. (2009). Coğrafi bilgi sistemlerinin kentsel yaşam kalitesinin Yükseltme-sine etkileri üzerine bir değerlendirme. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 141-148.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 200-211.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010). Yönetim Bilimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 216.
- Koltarla, S. (2008). Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi Sağlık Personelinin Yaşam Kalitesinin Araştırılması, Uzmanlık Tezi, Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği Kliniği, İstanbul.
- Levine, R. J. (1996). Quality of life assessments in clinical trials: an ethical perspective. In: Bert Spilker, Ph.D., M.D. (Ed.), Quality of life and Pharmacoeconomics in Clinical Trials. 2nd edition. Philadelphia: Lippincott-Raven Publishers, (51): 489-495.
- Marans, R.(2007). Kentsel yaşam kalitesinin ölçülmesi. (Çev. H. Dülger Türkoğlu), *Mimarlık Dergisi*, (335): 23-35.
- Meral, B. F. (2014). Kişisel İyi Oluş İndeksi-Yetişkin Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri, *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2): 120-122.

Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). The measurement of Organizational commitment. *The Journal of Vocational Behaviour*, (14): 224-247.

Müezzinoğlu, T. (2004, 8-10 Nisan). Yaşam Kalitesi. 1. Sağlıkta Yaşam Kalitesi Sempozyumunda sunuldu, İzmir.

Nartgün, Ş. S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, (7) 1: 288-316.

Oral, H. (2015). Otel İşletmelerinde İş Koşullarının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Samadov:(2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 62.

Sapancalı, F. (2009). Toplumsal açıdan yaşam kalitesi. İzmir: Altın Nokta.

Serbest F.(2000). İş Yaşamı Niteliği, *Verimlilik Dergisi*. (2): 27-40.

Szalai, A. (1980). The Meaning of Comparative Research on the Quality of Life, *The Quality of Life*, Sage Beverly Hills, CA, 7-98.

Tekkanat, Ç. (2008). Öğretmenlik Bölümünde Okuyan Öğrencilerde Yaşam Kalitesi ve Fiziksel Aktivite Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Denizli, 8-12.

Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2007). A Grubu Seyahat Acentelerinde İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18): 483-500.

Yancar, C. (2005). Madde Bağımlılarında İkinci Eksen Komorbidite ve Kişilik Özelliklerinin Bağımlılık Şiddeti ve Yaşam Kalitesine Etkisinin Değerlendirilmesi, Uzmanlık Tezi, Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi 11. Psikiyatri Kliniği, İstanbul, 65-69.

Yapıcı, A. (2006). Alkol Bağımlılığında Depresyon ve Anksiyetenin Yetiyitimi ve Yaşam Kalitesine Etkisi. Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi 11. Psikiyatri Kliniği, Uzmanlık Tezi, İstanbul, 25-26.