



Farklılıkların Yönetimi ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (Effect of Diversity Management and Organisational Commitment on Intention to Leave)**

*Çilem BULŞU^a , Murat GÜMÜŞ^b 

^aBatman University, Institute of Social Sciences, Batman/Turkey

^bBatman University, School of Tourism & Hotel Management, Batman/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:
02.11.2018

Kabul Tarihi:05.12.2018

Anahtar Kelimeler

Farklılıkların yönetimi
İşten ayrılma niyeti
Örgütsel bağlılık
Otel işletmeleri

Öz

İşletmelerde çalışanları birbirinden ayıran birçok özellik söz konusudur. İşgücü farklılığı olarak da adlandırılan bu farklılıklara yaklaşım, çalışanları örgütte tutmaya veya örgütten uzaklaşmaya neden olmaktadır. Bu çalışmanın amacı İstanbul'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde farklılıkların yönetiminin ve örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyetine etkisini belirlemektir. Çalışmada, literatürde yer alan sınanmış ölçekler tercih edilerek, çalışanların farklılık yönetimlerini, örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini ölçmek üzere anket formunda ilgili ölçeklere yer verilmiştir. Ölçekler likert tipi ölçek olup beşli derecelendirilmiştir. Araştırma 400 çalışan üzerinde yürütülmüştür. Farklılıkların Yönetimi ve Örgütsel Bağlılığın, İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin belirlenmeye çalışıldığı araştırmada bağımsız durumunda olan değişkenler Farklılıkların Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık değişkenleridir. Bağımlı değişken olarak çalışanların İşten Ayrılma Niyeti incelenmiştir. Bağımsız konumundaki değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli (YEM) ile incelenmiştir. Araştırma modelinde örgütsel bağlılık değişkeni yerine örgütsel bağlılığın alt boyutları tek tek sınanmıştır. Bulgulara göre; farklılıkların yönetimi ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde ilişkiler belirlenmiştir. Çalışanlarda farklılıkların yönetimi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönde bir ilişki belirlenmiştir. Benzer şekilde, çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca çalışanlarda farklılıkların yönetimi algısının, duygusal, devam ve normatif bağlılık üzerinden işten ayrılma niyeti üzerine dolaylı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Keywords

Diversity management
Intention to leave
Organizational commitment
Hotel businesses

Abstract

The increasing economic return of tourism since the 1950s has increased the importance of tourism for the countries. In the There are many features that distinguish employees from each other in business organisations. The aim of this study is to determine the influence of the diversity management and organizational commitment on intention to leave in 4 and 5-stars hotel businesses in İstanbul. Regarding these differences, namely, workforce diversity can help to attain employees in organisations or cause them leave the organizations. In hotel businesses, since diversity is the case for both tourists and employees, the proper regards to those differences or diversities are of critical value. In this study, to measure the effects of diversity perceptions and organizational commitment of employees on their intention to leave attitudes, relevant scales were used those tested before, and they were arranged in a questionnaire form with demographic questions. The scales were five-points likert type scales. The effect of diversity management perception and organizational commitment on intention to leave was tested in this study. The obtained 400 usable participant data were analyzed by conducting structural equation modeling. Research model, intention to leave was considered as dependent variable, and diversity perception and organizational commitment were considered as independent variables. Organisational commitment was inserted to the model by its sub dimensions, affective, continuance and normative commitments. The findings revealed that; there is a significantly positive relationship between diversity management and all types of commitments. Meanwhile, there is significantly negative relationship between diversity management and intention to leave. There is significantly negative relationship between intention to leave and all dimensions of commitments. Finally, diversity management perception has indirectly effects on intention to leave via all dimensions of commitments.

* Sorumlu Yazar.

E-posta: cilem.trzm.bulso@hotmail.com (Ç. Bulşu)

**Bu çalışma, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen Çilem Bulşu'nun tezinden uyarlanmıştır.

Makale Künyesi: Bulsu, Ç. & Gümüş, M. (2018). Farklılıkların Yönetimi ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 322-344.