

Turizm İşletme Belgeli Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Performansları Üzerindeki Etkisi: Ankara Örneği (The Effect of Organizational Commitment of Employees in Hotel Businesses with Tourism Operation Certificate on Performance: The Case of Ankara)

* Alaattin FIRAT ^a , Zehra FIRAT ^b 

^a Biruni University, Faculty of Health Sciences, Department of Health Management, Istanbul/Turkey

^b Ostim Technical University, FEAS, Department of International Trade, Ankara/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 26.03.2022

Kabul Tarihi: 18.06.2022

Anahtar Kelimeler

Örgütsel bağlılık

Çalışan performansı

Otel

Turizm

Ankara

Öz

Bu araştırmanın amacı Ankara'da faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılığının çalışan performansına etkisini incelemektir. Otel işletmeleri emek yoğun işletmeler olup, aynı zamanda personel devir oranı yüksek olabilmektedir. Dolayısıyla çalışanların örgütsel bağlılığının otel işletmelerinde sağlanması önem arz etmektedir. Zira bu durumun performanslarını da etkilediği düşünülmektedir. Araştırmada kar topu örneklem yöntemiyle 409 çalışandan veri toplanmıştır. Veri toplama sürecinde anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda çalışanların örgütsel bağlılığını ve performanslarını ölçmeye yönelik ifadeler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler güvenilirlik ve geçerlik testlerinden geçirildikten sonra bulgulara geçilmiştir. Veri analizi sürecinde SPSS ve Amos istatistik programları kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre normatif ve devam bağlılığının çalışan performansına pozitif yönde anlamı olarak etkilemektedir. Ancak duygusal bağlılığın çalışan performansına pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Keywords

Organizational commitment

Employee performance

Hotel

Tourism

Ankara

Abstract

The aim of this research is to examine the effect of the organizational commitment of the employees on the performance of the hotel enterprises with tourism operation certificate operating in Ankara. Hotel businesses are labor-intensive businesses, and at the same time, staff turnover rates can be high. Therefore, it is important to ensure the organizational commitment of employees in hotel businesses. It is thought that this situation also affects their performance. In the study, data were collected from 409 employees with the snowball sampling method. Questionnaire technique was used in the data collection process. In the survey form, items were used to measure the organizational commitment and performance of the employees. After the scales used in the research were tested for reliability and validity, the findings were passed. SPSS and Amos statistical programs were used in the data analysis process. According to the results of the analysis, normative and continuance commitment have a positive effect on employee performance. However, it was concluded that affective commitment does not have a positive and significant effect on employee performance.

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

* Sorumlu Yazar

E-posta: afirat@biruni.edu.tr (A. Firat)

DOI:10.21325/jotags.2022.1042

GİRİŞ

Günümüzde hemen her örgütte olduğu gibi, konaklama işletmelerinde de müşteri tatmininin sağlanabilmesi ve müşterinin tekrar aynı işletmeyi tercih etmesi son derece önem arz etmektedir. Özellikle müşteri tatminini sağlayan konaklama işletmelerinin yoğun rekabet yaşanan turizm sektöründe rekabet açısından önemli bir avantaj elde edeceği söylenebilir. Müşteri tatmininin sağlanmasının en önemli koşullardan birisi de iş görenlerin tatmin edilebilmesidir. İnsanın ön planda olduğu hizmet sektöründe iş görenlerin tatmin edilmesi müşterilere doğrudan performans olarak yansımaktadır. Çalışanların yüksek düzeyde performans göstermesi, örgütsel bağlılık düzeyleri ile doğrudan ilişkilidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar buldukları örgütlerde daha etkilidir (Uygur, 2007; 72). Örgütsel bağlılık çalışan ve yöneticilerin örgütün sahip olduğu değerlere sadık kalarak hem kendi hem de örgütün prensip ve değerlerine uyum sağlaması olarak ifade edilebilir (Clayton, 2000; 160). Örgüt amaçlarını benimsemiş ve bu amaçlar doğrultusunda hizmet sunan çalışanların performans düzeyleri daha yüksek olacağından, örgütsel bağlılığın sağlanması oldukça önemlidir.

Covid-19'un başlamasıyla birlikte, özellikle ilk dönemlerde turizm işletmesinde ciddi sorunlar yaşanmış ve çalışanların çoğu işlerinden ayrılmak zorunda kalmıştır. Dolayısıyla işletmelerde çalışanlar için iş durumu oldukça önem arz eder hale gelmiştir. İşletmelerde çalışanların işlerine ve ekiplerine karşı bağlılık geliştirmeleri, çalıştıkları işletmelere aidiyet oluşturmalarında önemli hale gelebilmektedir. Pandemi süreciyle birlikte turizm çalışanları için iş bulmak önemli hale gelirken, diğer taraftan işletmelerine ve/veya işlerine güven sorunu yaşayabilmektedir. Çünkü iş kaybı her çalışan için zor olmaktadır ve bu duruma bağlı buldukları işletmede kariyer planlamalarına, örgütlerini benimsemelerine karşı bir engel teşkil edebilmektedir. Tüm bu değerlendirmeler neticesinde otel işletmelerinde örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerindeki etkisi bu araştırma özelinde değerlendirilmektedir.

Araştırmada Ankara'da hizmet sunan turizm işletme belgeli konaklama işletmelerinde görev yapan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu düzeyin performansları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Emek yoğun hizmet sektöründe en ön planda yer alan iş görenlerin örgüte bağlılıklarının performansları üzerinde etkisi hakkında bilgi vermesi bakımından çalışmanın alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt ile olan bağının gücüdür (Grusky, 1966; 490). Genel olarak bakıldığında örgütsel bağlılık çalışan ve yöneticilerin örgütün sahip olduğu değerlere sadık kalarak, hem kendi hem de örgütün prensip ve değerlerine uyum sağlaması olarak ifade edilebilir (Clayton, 2000; 160). Örgütsel bağlılığa yönelik farklı yazarlarca yapılmış birçok tanım literatürde yer almaktadır. Momwdays vd., örgütsel bağlılığı çalışan ile işletme arasındaki duygusal ilişki/ bağ olarak açıklamaktadır (Mowdays vd., 1982; 443). Sing ise kavramı örgütün yapısı ve özelliklerine, bireylerin hiçbir etki altında kalmaksızın doğrudan sadık kalması eylemi olarak açıklamaktadır (Sing, 2006; 30). Allen ve Meyer (1990; 2), örgütsel bağlılığın kişiyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum olduğunu ileri sürerek, bu bağlılığın kendini duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı şekilde gösterdiğini dile getirmişlerdir. Duygusal bağlılık; kişinin örgüte olan duygusal bağlantısı ile ilgili olup, çalışanın kendini örgüt ailesinin bir parçası olarak kabul etmesi ve sadakat beslemesi ile açıklanmaktadır (Bobbie, 2007; 12). Duygusal bağlılık kişinin kendi değerleriyle, örgütün değerlerini uyumlu görmesi sonucunda ortaya çıkmakta ve bunun sonucunda çalışanın örgüte duygusal bir bağlılık geliştirmesine neden olmaktadır (Wiener, 1982; 424). Devamlılık bağlılığı; çalışanın kendi beklenti ve çıkarlarını dikkate alarak örgüt üyelerine ve örgüte olan

bağlılığını ifade eden bir kavramdır. Kişisel çıkara dayalı bu bağlılık bireyin örgütte var olduğu sürece örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri göz önüne alarak örgütte kalmayı bir ihtiyaç olarak görmesinden doğmaktadır (Bergman, 2006; 646). Bir diğer örgütsel bağlılık biçimi ise, zorunlu bağlılıktır. Normatif bağlılık; bireyin kendisini örgüte karşı yükümlü hissettiği durumlarda, zorunluluk temeline dayalı olarak ortaya çıkan bir bağlılıktır (Sökmen, 2000; 48). Özellikle örgütün çalışanlarına sağladığı burs, eğitim imkânı, sosyal destek vb. durumlarda, kişinin örgüte bu borcu ödemesi ihtiyacı/arzusu belirlediğinde kendini gösteren bir bağlılık türü olarak ifade edilebilir (Allen & Meyer, 1990). Sonuç olarak çalışanın örgüte hangi boyutta bağlılık hissettiği önemli bir unsurdur. Bireyin örgütten ayrılıp ayrılmaması, devamlılığı, örgüt yararına sergilediği çaba ile ilgili davranışlarını belirleyen en önemli faktörlerden birisi örgüte karşı hissettiği bağlılığın boyutu ve şiddetidir (Porter vd., 1974; 603; Mottaz, 1989; 228). Çalışanların örgüte karşı bağlılığı birçok unsuru ve davranışı etkilediği gibi performanslarını da önemli ölçüde etkilemektedir.

Örgütler açısından insan faktörü başarının temel anahtarıdır (Gruman & Saks, 2011; 123). Bundan dolayıdır ki, çalışanların sergiledikleri performans örgütün en önemli değerlerinden birisidir. Örgütler açısından performans kavramı, verilen görevler çerçevesinde belirlenen ölçütleri karşılayacak biçimde, görevin yerine getirilmesi ve amacın gerçekleştirilmesi seviyesidir (Pugh, 1991; 7). Başka bir tanıma göre ise performans, bir çalışanın gereksinimlerini tatmin etmek için bir işletmede görev ve sorumluluklar üstlenmesi sonucunda, istediklerini elde etmek için zaman ve çaba harcamasıdır (Barutçugil, 2002; 40) Çalışan performansı ise, çalışanların alacakları ücret karşılığında göstermeleri gereken çabanın derecesidir (Rousseau & McLean, 1993). İş görenlerin kendinden beklenen performansı tam anlamıyla gösterebilmeleri için çeşitli moral ve motivasyon unsurlarına ihtiyaç vardır. İşletme tarafından iş görene sunulan ücret, kariyer fırsatları, terfi olanağı gibi unsurlar iş görenin performansını arttırıcı faktörlerdir. İş görenlerin bu performansını arttırmak adına işletmenin sunduğu imkanlar ve maddi olarak ücret ve ödüllerin sağlanması performansı doğrudan etkileyecektir (Gupta, 1982; 136).

Kuramsal Çerçeve

Örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma (Einstein & Hwang, 2007; Jung vd., 2003; Kalleberg & Marsden, 1995; Kaya, 2016; Konyalılar, 2021; Mayer & Schoorman, 1992; Sığırı, 2007) literatürde yer almaktadır. Topaloğlu ve Sökmen (2001) Ankara'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılıkları ile iş gören (çalışan) performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Uludağ (2018) Ankara'da kamu kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılıkları ile çalışan performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Cengiz (2008) Kuşadası'nda bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılıkları ile çalışan performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Diğer yandan Boz, Duran ve Uğurlu (2021) Adana 112 Acil Servis çalışanlarının örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında zayıf ilişki tespit etmişler ancak örgütsel bağlılığın çalışan performansını etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır. Kargün ve Koç (2021) Ankara'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan motivasyonu, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca Steers (1977) hastane çalışanları ve mühendisler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel bağlılığın çalışan performansı üzerinde kısmi olarak etkisi olduğunu tespit etmiştir. Wiener ve Vardi (1980) yapmış oldukları çalışmalarda çalışan performansı ile örgütsel bağlılık arasında net bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmaların aksine, Baugh ve Robets (1994) mühendisler üzerine yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın çalışan performansına pozitif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Soomro ve Shah (2019) çalışmalarında yine

örgütsel bağlılığın çalışan performansına pozitif yönde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kaplan ve Kaplan (2018) çalışmalarında ticaret ve sanayi odası çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının performanslarına etkisini incelemişler ve duygusal bağlılığın etkisi olduğunu, ancak normatif ve devam bağlılığının anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca Esmer ve Yüksel (2017) iş gören performansı ve örgütsel bağlılık arasında gerçekleştirdikleri araştırmaların neticesinde, örgütsel bağlılığın performansı pozitif yönde etkilediği sonucunu ortaya koymuşlardır. Angle ve Lawson (1994) yapmış oldukları çalışmada duygusal bağlılık ve devam bağlılığının çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemiş ve araştırma sonucunda duygusal bağlılığın dört alt faktöründen yalnızca ikisiyle performansın anlamlı bir ilişkisi olduğu ancak devam bağımlılığı ile performans arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna varmışlardır. Tüm bu değerlendirmeler neticesinde araştırmada şu hipotezlere yer verilmiştir;

H1: Duygusal bağlılık çalışanların performansını pozitif yönde etkiler.

H2: Normatif bağlılık çalışanların performansını pozitif yönde etkiler.

H3: Devam bağlılığı çalışanların performansını pozitif yönde etkiler.

Yöntem

Bu araştırmada Ankara'da faaliyet yürüten turizm işletme belgesine sahip otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının performanslarına etkisi incelenmektedir. Araştırmanın amacı doğrultusunda çalışmanın evrenini Ankara ili sınırları içerisinde faaliyet yürüten turizm işletme belgesi otel işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. İlgili işletmelerde çalışanların sayısına yönelik bir veriye alanyazın taraması sonucunda ulaşamamıştır. Bu bağlamda örneklem alma yoluna gidilmiştir. Otel işletmelerinden çalışanların değerlendirilmesine yönelik izin alma süreciyle ilgili yaşanan sorunlar sebebiyle çalışanların yönlendirmeleri doğrultusunda bir sonraki bilgi alınacak çalışan tespit edilmiş, sarmal bir sistemle katılımcılara ulaşılmıştır. Bir diğer ifadeyle kartopu örneklem metodu kullanılarak katılımcılara ulaşılmıştır. Araştırmada ulaşılabilecek katılımcı sayısını tespit etmek için Ural ve Kılıç (2006)'ın sınırsız evrenler için kullandığı yöntem dikkate alınmış ve en az 384 katılımcının çalışma için gerekli olacağı tespit edilerek toplamda 409 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılardan veri toplamak için Anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu katılımcılara 01 Nisan-31 Eylül 2021 tarihleri arasında yüz yüze uygulanmıştır. Bu araştırmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulu 25.02.2022 tarihi ve 2022-05 sayı numarası ile alınmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik sorulara yer verilirken, ikinci bölümde örgütsel bağlılığı test etmek için 18 ifadeye ve çalışan performansını ölçmek için 5 ifadeye yer verilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği Allen ve Meyer (1990)'in çalışmasından, çalışan performansı ise Kirkman ve Rosen (1999)'in çalışmasından uyarlanarak bu araştırmada kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ifadeleri anket formunda kullanılırken olumlu anlam içerecek şekilde katılımcılara yöneltilmiş ve analiz aşamasında ters kodlamaya gerek kalmamıştır. Ayrıca ölçekler 5'li likert tipi olarak (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) şeklinde katılımcılara yöneltilmiştir.

Verilerin analizi aşamasında SPSS ve Amos istatistik programlarından faydalanılmıştır. Demografik verilere yönelik analizlerde SPSS istatistik programı kullanılırken, ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik sonuçları ve yapısal eşitlik modeliyle hipotezlerin test edilmesi aşamasında Amos istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin güvenilirliğini tespit etmek için Cronbach Alpha (CA) (Hair vd., 2017), geçerliği için ise; doğrulayıcı faktör analizi

(DFA), (Kaiser, 1975), bütünlük güvenirlik (BG) (Bagozzi ve Yi, 1988), ortalama açıklanan varyans (OAV) ve OAV karekökü (Fornell ve Larcker, 1981) sonuçlarına bakılmıştır.

Bulgular

Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada ilk olarak otel işletmelerinde çalışanların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Çalışanların yaş dağılımlarına bakıldığında, %35,5'inin 18-24, %29'unun 25-34, %18,8'inin 35-44 yaş dağılımına sahip olduğu görülmektedir. Diğer yandan %11'i 45-54, %4,4'ü 55-64 ve %1'i 65 yaş üzerindedir. Çalışanların yaşları göstermektedir ki, otel işletmelerinde çalışanlar emek yoğun bir iş olduğu da göz önüne alınca genç kuşaktan oluşmaktadır. Çalışanların %62'si erkek ve %38'i kadındır. Çalışanların %32'si lise, %22,7'si ön lisans, %21,8'i lisans, %13,2'si ilköğretim mezunudur. Son olarak %7'si yüksek lisans ve %3'ü doktora mezunudur. Çalışanların mevcut gelirlerine yönelik algıları incelendiğinde; %41,3'ü düşük, %37,9'u orta, %11,2'i yüksek, %7,8'i çok düşük ve %1,7'si çok yüksek algısına sahiptir.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özellikleri

		N	%
Yaş dağılımı	18-24	145	35,5
	25-34	119	29,1
	35-44	77	18,8
	45-54	46	11,2
	55-64	18	4,4
	65 yaş ve üzeri	4	1,0
Cinsiyet	Erkek	254	62,1
	Kadın	155	37,9
Eğitim	İlköğretim	54	13,2
	Lise	131	32,0
	Ön lisans	93	22,7
	Lisans	89	21,8
	Yüksek lisans	29	7,1
	Doktora	13	3,2
Gelir	Çok düşük	32	7,8
	Düşük	169	41,3
	Orta	155	37,9
	Yüksek	46	11,2
	Çok yüksek	7	1,7
Çalışma	1 yıldan az	15	3,7
	2-3	188	46,0
	4-5	172	42,1
	6-10	30	7,3
	10 yıldan fazla	4	1,0

Çalışanların ilgili işletmede çalışma süreleri değerlendirildiğinde; %46'sı 2-3 yıl, %42'si 4-5 yıl, %7,3'ü 6-10 yıl, %3,7'si 1 yıldan az ve %1'i 10 yıldan fazla süredir çalışmaktadır. Buradan hareketle Ankara'da faaliyet gösteren otellerde çalışma süreleri çok düşük olmamakla birlikte ortalama 2-3 yıl arasındadır. Şehir otelleri olması sebebiyle ilgili otellerde personel devir oranlarının yüksek olmadığı görülmektedir.

Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ve çalışan performansı ölçeklerinin yapı geçerliğini test etmek için DFA sonuçları incelenmiş ve her bir ifadeye ait faktör yüklerinin 0,50'den yüksek (Kaiser, 1974) olduğu gözlemlenmiş, mevcut ifadelerle araştırmaya devam edilmiştir.

Tablo 2. Güvenirlik, Yakınsak ve İraksak Geçerlik Sonuçları

Ölçekler		DFA	BG	OAV	CA
Duygusal Bağlılık (DYG)			,93	,72	0,93
1.	DYG1	,861			
2.	DYG2	,882			
3.	DYG3	,859			
4.	DYG4	,856			
5.	DYG5	,818			
6.	DYG6	,816			
Normatif Bağlılık (NRM)			,80	,50	0,79
1.	NRM1	,654			
2.	NRM2	,627			
3.	NRM3	,598			
4.	NRM4	,595			
5.	NRM5	,639			
6.	NRM6	,582			
Devam Bağlılığı (DVM)			,79	,50	0,79
1.	DVM1	,589			
2.	DVM2	,560			
3.	DVM3	,630			
4.	DVM4	,589			
5.	DVM5	,726			
6.	DVM6	,602			
Çalışan Performansı (PERF)			,81	,51	0,82
1.	PERF1	,567			
2.	PERF2	,659			
3.	PERF3	,666			
4.	PERF4	,662			
5.	PERF5	,671			
6.	PERF6	,693			

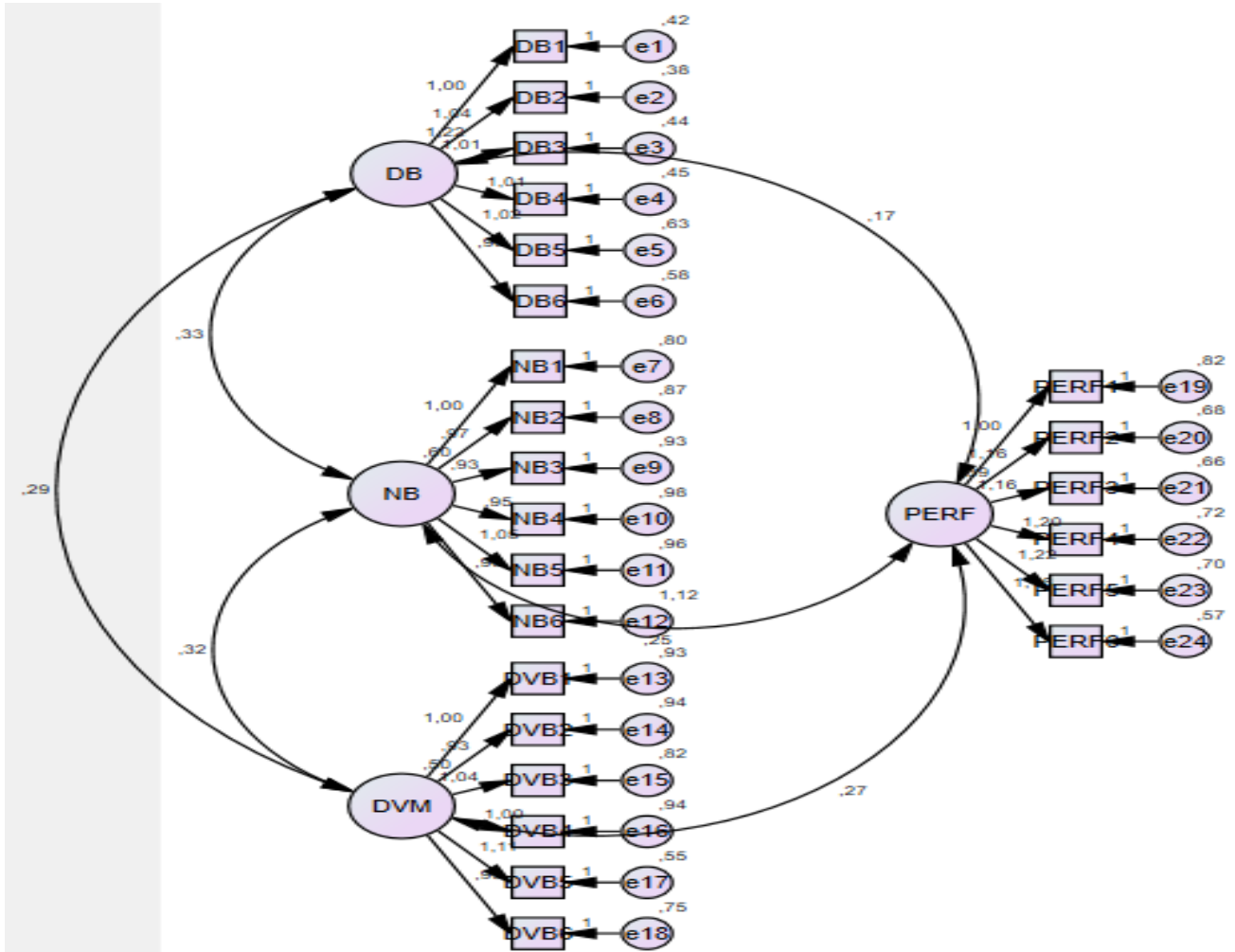
Örgütsel bağlılık ölçeği alanyazında olduğu gibi (Allen & Mayer, 1990) duygusal, normatif ve devam olmak üzere üç alt faktör olarak çalışmada kullanılmıştır. Diğer yandan çalışan performansı yine alanyazında kullanıldığı gibi tek faktör olarak (Kirkman & Rosen, 1999) değerlendirilmiştir. Ayrıca araştırma model uyum iyiliği değerleri incelenmiş ve modelin iyi bir uyum iyiliğine sahip olduğu ($X^2/df=1,375$, $RMSEA=0.030$, $NFI=0.923$, $CFI=0.978$, $IFI=0.975$, $GFI=0,937$, $p<0,001$) tespit edilmiştir.

Tablo 3. Ayrım Geçerliği Sonuçları

Ölçekler		1	2	3	4
1	Duygusal Bağlılık	,849			
2	Normatif Bağlılık	,336**	,707		
3	Devam Bağlılığı	,314**	,460**	,707	
4	Çalışan Performansı	,214**	,416**	,496**	,714

NOT: Koyu olarak yazılanlar OAV karekök değerlerini göstermektedir

Ölçeklerin yakınsak geçerliğini test etmek için öncelikle BG analizi yapılmış ve her bir ölçeğe ait değerler 0,60'tan yüksek (Bagozzi & Yi, 1988) olduğu, ikinci olarak OAV analizi yapılmış, ölçek değerlerinin 0,50'den yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Son olarak iraksak geçerlik için ölçekler arası korelasyon yükleriyle OAV karekök değerleri kıyaslanmış ve OAV karekök değerlerinin korelasyon yüklerinden yüksek olduğu, dolayısıyla iraksak geçerliğin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 1. Amos Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Araştırmada geçerlik ve güvenilirlik şartları sağlandıktan sonra duygusal, normatif ve devam bağlılığının çalışan performansı üzerindeki etkisi yapısal eşitlik modeli kullanılarak test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli sürecinde model uyum iyiliği değerleri incelenmiş ve modelin analiz için uyumu iyi olarak ($X^2/df=1,375$, $RMSEA=0.030$, $NFI=0.923$, $CFI=0.978$, $IFI=0.975$, $GFI=0,937$, $p<0,001$) tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları Tablo X'te detaylı olarak verilmektedir.

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Hipotezler		Tahmin	S.H.	t değeri	p	
PERF	<---	DB	-,019	,031	-,606	,544
PERF	<---	NB	,192	,062	3,076	,002
PERF	<---	DVM	,439	,079	5,548	***

$p<0,001$ ***, $p<0,01$ **

Duygusal bağlılığın çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda H1 hipotezi kabul edilmemiştir. Diğer yandan normatif bağlılığın 0,01 anlamlılık düzeyinde çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Böylelikle H2 hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak devam bağlılığının 0,001 anlamlılık seviyesinde çalışan performansını pozitif yönde anlamlı olarak

etkilediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak H3 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık alt faktörlerinin çalışan performansının %42'sini açıkladığı belirlenmiştir. Bu oran yüksek olmakla birlikte yarıya yakındır. Çalışanların performansı üzerinde örgütsel bağlılığın etki düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Öneri

Bu araştırmada Ankara ilinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının performansları üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık alt faktörlerinden duygusal bağlılığın çalışan performansına pozitif yönde anlamlı bir etkisi çıkmazken, normatif ve devam bağlılığının pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların turizm sektörü bağlamında ele alındığında emek-yoğun bir sektörde çalıştığı (Güzel & İşçi, 2019) bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla personel devir hızının yüksek olması olasıdır. Ancak Ankara geleneksel turizm olarak adlandırılan “deniz-kum-güneş” üçlüsü bağlamında yaz dönemlerinde gerçekleştirilen turizm faaliyetlerinin (İKV, 1999; Yeşiltaş vd., 2009) dışında kalan bir hizmet anlayışına sahip olan destinasyondur. Ankara şehir otellerini içinde barındıran; kültürel aktiviteler (Uslu & Kiper, 2006) ve iş amaçlı seyahatlere (Dölalan, 2008) daha çok konu olan bir destinasyondur. Dolayısıyla süreli olmaksızın otel işletmeleri hizmete devam etmektedir. Bu bağlamda çalışanların sürekliliği de işletmeler için önemli hale gelmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre duygusal bağlılığın çalışan performansı üzerinde bir etkisi çıkmamıştır. Çalışanların kariyer planlamasında işletmeyle duygusal bir bağı kurmuş olsalar bile bunun performansları üzerinde etkisinin olmadığı, işletmeyle kişisel bir bağ kuramadıkları ve bağlılık duygularının tam anlamıyla gelişmediği söylenebilir. Bunun sebebi olarak 2019 son çeyreğinde başlayıp tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 kaynaklı turizm sektöründe yaşanan sorunlar (Kement vd., 2020) gösterilebilir. Çünkü Covid-19'un başlamasıyla birlikte Türkiye’de turizm sektörü durma noktasına gelmiş olup, birçok çalışan işinden olmuştur. Bu bağlamda sektör çalışanlarının bağlılık duygusu daha önceden oluşmuş olsa bile son yaşananlarla birlikte azalmış veya tamamen ortadan kalkmış olabilir. Nasab ve Afshari (2019) yapmış oldukları çalışmada seyahat acentelerinde çalışanların otantik liderlik algıları ile performansları arasında örgütsel bağlılığın aracı etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dönemsel açıdan Covid-19 öncesinde elde edilen bir sonuç olması ve ilgili çalışmada örgütsel bağlılık aracı olarak kullanılması nedeniyle bu çalışmanın sonucundan farklılık gösterdiği tahmin edilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre normatif ve devam bağlılığının çalışan performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle çalışanlar için mevcut işyerlerinin bir zorunluluk taşıdığı, işlerine karşı bir sadakat hissettikleri, işletmelerine birçok şeyi borçlu olduklarına yönelik bir algıya sahip oldukları ve bunun da performanslarını etkilediği gözlemlenmektedir. Ayrıca yine çalışanların devam bağlılığı doğrultusunda, hayatlarının idame ettirebilmek için mevcut işlerine ihtiyaçları olduğu görüşüne sahip oldukları söylenebilir. Bu duruma yine en önemli etki eden hususun Covid-19 olduğu düşünülmektedir. Çünkü turizm sektörünün sekteye uğraması, birçok çalışanın işinden ayrılmak zorunda kalmasına ve insanların geçim olanaklarında sıkıntıya sebep olduğu bilinmektedir. Buna bağlı olarak çalışanların işlerinde kalma arzusu da bu duruma paralel olarak gelişmiştir.

Turizm sektöründe faaliyet gösteren otel işletmelerinin özellikle mevsimsel özellik gütmeyen Ankara gibi şehirlerde daha uzun soluklu bir kariyer planlaması dahilinde çalışanlarını işe almaları ve süreçlerini yönetmeleri önemli görülmektedir. Çalışanlara yönelik oluşturulacak kariyer planlaması, çalışanların bağlılık duygularını daha

da geliştireceği söylenebilir. Ayrıca Covid-19 sonrası çalışanların duygusal durumlarının işletme yönetimleri tarafından incelenmesi ve performanslarını artıracak biçimde işletme-çalışan arası duygusal bağları güçlendirici çalışmaların yapılması gerekmektedir. Kamunun turizm işletmelerinin yaşadığı zorlukları göz önünde bulundurarak, işletmeleri ve çalışanları koruyucu ve gözetici destek paketleri oluşturmaları sektörün canlılığı ve sektörde oluşabilecek nitelikli iş gücü sorununu azaltacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma sadece Ankara ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleriyle sınırlandırılmıştır. Ayrıca araştırma modelinde çalışanların sadece örgütsel bağlılıkları ve çalışan performansları irdelenmiştir. Bundan sonraki araştırmalarda çalışanların örgüt içerisinde sosyo-psikolojik durumlarını veya motivasyonlarını ortaya koyacak farklı değişkenler modellenebilir ve araştırma genişletilebilir. Ayrıca sayfiye otellerinde çalışanların durumlarıyla şehir otellerinde çalışanların durumları karşılaştırılabilir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Bu araştırmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulu 25.02.2022 tarihi ve 2022-05 sayı numarası ile alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Angle, H. L., & Lawson, M. B. (1994). Organizational Commitment and Employees' Performance Ratings: Both Type of Commitment and Type of Performance Count. *Psychological Reports*, 75(3), 1539-1551.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal Of The Academy Of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti İstanbul.
- Baugh, S. & Roberts, R. (1994). Professional And Organizational Commitment Among Engineers: Conflicting or Complementing? *Engineering Management*, 41(2), 108-114.
- Bergman, M.E. (2006). The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review And Research Agenda, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 645-663.
- Bobbie, M.T. Jr. (2007). An Analysis of the Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Trust, and Organizational Commitment in an Acute Care Hospital, (Doktora Tezi), San Francisco, California.
- Boz, D., Duran, C., & Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 345-355.
- Cengiz, S. (2008). Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılığının işgören performansı üzerindeki etkileri, Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Clayton, S. (2000). *Takımın Yeteneklerini Geliştirmede Yönetim*, (Çev. M. Zaman), İstanbul: Hayat Yayınları.

- Dölalan, G. (2008). Ankara'da kongre turizmi: A grubu seyahat acentalarının bakış açılarına yönelik bir araştırma, (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Einstein, P., & Hwang, K. P. (2007). An appraisal for determinants of organizational creativity and impacts on innovative behavior. İçinde, Proceedings of the 13th Asia Pacific Management Conference, Melbourne, Australia, ss.1041-1055.
- Esmer, Y., & Yüksel, M. (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve, *Akademik Bakış Dergisi*, 62, 258-272.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Grusky, O. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.
- Gupta, O. P. (1982). Commitment to Work of Industrial Workers, Concept Publishing Company, New Delhi.
- Güzel, B., & İşçi, C. (2019). Turizm Çalışanlarının Değişim Algısı. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(2), 449-471.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). Advanced issues in partial least squares structural equation modeling. Sage publications.
- İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV) (1999). *Avrupa Akdeniz Turizm Alanı*. İKV yayımları 44. İstanbul.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Kalleberg, A. L. & Marsden, P. V. (1995). Organizational Commitment and Job Performance in the U.S. Labor Force. Greenwich, Conn.: JAI Press.
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: a case of industrial enterprises, *Journal of Economic and Social Development*, 5(1), 46-50.
- Kargün, S., & Koç, H. (2021). İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3786-3800.
- Kaya, N. (2016). Mobbingin örgütte adalet algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi ile çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kement, U., Çavuşoğlu, S., Demirağ, B., Durmaz, Y., & Bükey, A. (2020). Effect of perception of COVID-19 and nonpharmaceutical intervention on desire and behavioral intention in touristic travels in Turkey. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, Ahead of print.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.

- Kargün, S., & Koç, H. (2021). İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3786-3800.
- Konyalılar, N. (2021). COVID-19 pandemi sürecinde havacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılığının işten ayrılma niyetlerine etkisinin belirlenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(4), 1335-1346.
- Mayer, R.C., & Schoorman, F. D., (1992). Predicting Participation and Production Outcomes Through A Two Dimensional Model of Organizational Commitment, *Academy of Management Journal*, 3, 371-684.
- Mottaz, C.J. (1989). An Analysis of the Relationship between Education and Organizational Commitment in a Variety of Occupational Groups, *Journal of Vocational Behavior*, 28(3), 214-228.
- Mowday, R.T. Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press Inc., New York, ABD.
- Nasab, A. H., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 14(1), 213-225.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Pugh, D. (1991). *Organizational Behaviour*, Londra: Prentice Hall International (İngiltere) Ltd.
- Rousseau, D. M., & Mclean P. J. (1993). The Contracts of Individuals and Organizations, İçinde, Cummings, L. L. & Staw, B. M., *Research in Organizational Behavior*, ss. 1-43.
- Sığırı, Ü. (2007). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 7(2), 261-278.
- Sing, K. (2006). Predicting Organizational Commitment through Organization Culture: A Study of Automobile Industry in India, *Journal of Business Economics and Management*, 8(1), 29-37.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282.
- Sökmen, A. (2000). Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Steers, R. M. (1977) Antecedents and Out comes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 46-56.
- Topaloğlu, M., & Sökmen, A. (2001). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı ilişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Otel işletmeleri Uzerine Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 34-43.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 171-193.

- Uslu, A. & Kiper, T. (2006). Turizmin kültürel miras üzerine etkileri: Beypazarı/Ankara örneğinde yerel halkın farkındalığı. *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 3(3), 305-314.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 71-85.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization a Normative View, *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Weiner, Y., & Vardı, Y. (1980). Relationships Between Job, Organization and Work Outcomes: An Integrative Approach, *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.
- Yeşiltaş, M., Çeken, H. & Öztürk, İ. (2009). Karadeniz bölgesindeki turizm olanaklarının SWOT analizi ile değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (3), 250-269.

The Effect of Organizational Commitment of Employees in Hotel Businesses with Tourism Operation

Certificate on Performance: The Case of Ankara

Alaattin FIRAT

Biruni University, Faculty of Health Sciences, Istanbul/Turkey

Zehra FIRAT

Ostim Technical University, FEAS, Ankara/Turkey

Extensive Summary

Today, as in every organization, it is extremely important to ensure customer satisfaction in accommodation businesses and that the customer prefers the same business again. It can be said that especially the accommodation businesses that provide customer satisfaction will gain a significant advantage in terms of competition in the tourism sector, where there is intense competition. One of the most important conditions for customer satisfaction is the satisfaction of the employees. In the service sector, where people are at the forefront, the satisfaction of the employees is reflected directly to the customers as performance. The high level of performance of employees is directly related to their organizational commitment. Employees with high organizational commitment are more effective in their organizations (Uygur, 2007). Organizational commitment can be expressed as the adaptation of employees and managers to the principles and values of both themselves and the organization by staying loyal to the values of the organization (Clayton, 2000, p.160). It is important to ensure organizational commitment, since the performance levels of employees who have adopted the goals of the organization and provide services in line with these goals will be higher.

In this study, the effect of organizational commitment of employees working in accommodation businesses on their performance is examined. In this direction, the organizational commitment levels of the employees working in the accommodation enterprises with tourism operation certificate and the effect of this level on their performance were investigated. It is thought that the study will contribute to the literature in terms of giving information about the effect of the organizational commitment of the employees, who are at the forefront in the labor-intensive service sector, on their performance.

The studies examining the relationship between organizational commitment and performance (Einstein & Hwang, 2007; Jung, Chow & Wu, 2003; Kalleberg & Marsden, 1995; Kaya, 2016; Mayer & Schoorman, 1992; Sıgır, 2007) are available in the literature. Steers (1977) found that organizational commitment had a partial effect on employee performance in his study on hospital workers and engineers. Wiener and Vardi (1980) concluded in their studies that there is no clear relationship between employee performance and organizational commitment. Contrary to these studies, Baugh and Roberts (1994) concluded in their study on engineers that organizational commitment has a positive effect on employee performance. In their study, Soomro and Shah (2019) again concluded that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Kaplan and Kaplan (2018) examined the effect of organizational commitment of chamber of commerce and industry employees on their performance and found that emotional commitment had an effect, but normative and continuance commitment had no significant effect. In addition, Esmer and Yüksel (2017) revealed that organizational commitment positively affects performance as a result of their research between employee performance and organizational commitment.

Angle and Lawson (1994) examined the effects of affective commitment and continuance commitment on employee performance and concluded that there was a significant relationship between performance and only two of the four sub-factors of affective commitment, but there was no relationship between continuance addiction and performance. As a result of all these evaluations, the following hypotheses were included in the research.

H1: Affective commitment positively affects the performance of employees.

H2: Normative commitment positively affects the performance of employees.

H3: Continuance commitment positively affects the performance of employees.

In this research, the effect of the organizational commitment of the employees on the performance of the hotel enterprises operating in Ankara with the tourism management certificate is examined. In line with the purpose of the research, the universe of the study consists of the employees in the tourism business license hotel businesses operating within the borders of Ankara province. As a result of the literature review, data on the number of employees in the relevant enterprises could not be reached. In this context, sampling was used. Due to the problems experienced in the process of obtaining permission from hotel businesses for the evaluation of employees, the next employee to receive information was determined in line with the guidance of the employees, and the participants were reached through a spiral system. In other words, the participants were reached by using the snowball sampling method. In order to determine the number of participants to be reached in the research, a total of 409 participants were reached, considering the method used by Ural and Kılıç (2006) for unlimited universes. Questionnaire technique was used to collect data from the participants. The questionnaire was applied face to face to the participants between 01 April and 31 September 2021. The questionnaire form consists of two parts. While demographic questions were included in the first part, 18 expressions were included to test organizational commitment and 5 expressions were included to measure employee performance in the second part. Organizational commitment scale was adapted from the study of Allen and Meyer (1990) and employee performance was used in this study by adapting from the study of Kirkman and Rosen (1999). While the expressions of organizational commitment and employee performance were used in the questionnaire, they were directed to the participants in a positive way and there was no need for reverse coding in the analysis phase. In addition, the scales were directed to the participants as a 5-point Likert type (1-strongly disagree, 5-strongly agree).

SPSS and Amos statistical programs were used in the analysis of the data. While the SPSS statistical program was used in the analysis of demographic data, the validity and reliability results of the scales and the Amos statistics program were used in testing the hypotheses with the structural equation model. To determine the reliability of the data, Cronbach Alpha (CA) (Hair, Sarstedt, Ringle & Gudergan, 2017), for validity; The results of confirmatory factor analysis (DFA), (Kaiser, 1974), integrated reliability (BG) (Bagozzi & Yi, 1988), mean explained variance (OAV) and OAV square root (Fornell & Larcker, 1981) were examined.

In order to test the convergent validity of the scales, first of all, CR analysis was performed and the value of each scale was higher than 0.60 (Bagozzi & Yi, 1988), and secondly, the AVE (values in bold in Table 3) analysis was performed. It has been observed that it is higher than 0,50. Finally, for discriminant validity, correlation loads between scales and AVE square root values were compared and it was concluded that AVE square root values were higher than correlation loads, thus convergent validity was achieved. After the validity and reliability conditions were met

in the research, the effect of affective, normative and continuance commitment on employee performance was tested using the structural equation model. During the structural equation modeling process, the model's goodness of fit values were examined and the model's fit for analysis was found to be good ($\chi^2/df=1.375$, RMSEA=0.030, NFI=0.923, CFI=0.978, IFI=0.975, GFI=0.937, $p<0.001$). The research results are given in Table 4 in detail.

It has been determined that emotional commitment does not significantly affect employee performance in a positively. In this context, the H1 hypothesis was not accepted. On the other hand, it was concluded that normative commitment positively affects employee performance at a significance level of 0.01. Thus, the H2 hypothesis was accepted. Finally, it has been determined that continuance commitment has a positive and significant effect on employee performance at a significance level of 0.001. As a result, hypothesis H3 was accepted. In addition, it was determined that organizational commitment sub-factors explained 42% of employee performance. Although this rate is high, it is close to half. It can be said that the effect level of organizational commitment on the performance of the employees is high.

In this study, the effect of the organizational commitment of the employees on the performance of the hotel enterprises with tourism operation certificate operating in the province of Ankara was analyzed. As a result of the research, it was determined that emotional commitment, one of the sub-factors of organizational commitment, did not have a significant positive effect on employee performance, while normative and continuance commitment had a significant positive effect.

It is considered important for hotel businesses operating in the tourism sector to recruit their employees and manage their processes within a longer-term career planning, especially in cities such as Ankara, which does not have seasonal characteristics. It can be said that the career planning to be created for the employees will further develop the sense of belonging of the employees. In addition, it is necessary to examine the emotional states of the employees after Covid-19 by the business management and to strengthen the emotional bonds between the business and the employee in a way that will increase their performance. Considering the difficulties experienced by the tourism enterprises of the public, it is thought that creating protective and watchful support packages for enterprises and employees will reduce the vitality of the sector and the problem of qualified labor that may occur in the sector.



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ: 25.02.2022
TOPLANTI SAYISI: 2022-05

KARAR NO: 2022-05-28: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Dr. Öğr. Üyesi Alaattin FIRAT ve Zehra FIRAT' ın ortak olarak yürüttükleri "Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının Çalışan Performansına Etkisi: Ankara Örneği" konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 21.01.2022 tarih ve 2022-02 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Aslı Gibidir

Rektör Yardımcısı
Prof. Dr. Nuri KURUOĞLU