

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ BİLİM DALI

ÇALIŞANLARDA İŞ MOTİVASYONUNUN İŞE
BAĞLILIĞA ETKİSİ: MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI'NA
BAĞLI KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

Ayşen OTAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Gamze TEMİZEL

Konya, 2024

Bu alışma, 10.06.2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Turizm İşletmeciliğı Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliğı Bilim Dalı Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

**Savunma
Tez Jürisi**

Dr. Öğr. Üyesi Gamze TEMİZEL (Danışman)
Selçuk Üniversitesi
Turizm Fakültesi

Doç. Dr. Erkan AKGÖZ (Üye)
Selçuk Üniversitesi
Turizm Fakültesi

Doç. Dr. Yılmaz SEÇİM (Üye)
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Turizm Fakültesi

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

Bu tezin ortaya çıkmasında bana destek veren değerli hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim. Bu kapsamda, yüksek lisans eğitimim süresince yol gösteren, değerli bilgileri ile çalışmaya yön veren kıymetli danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Gamze Temizel'e katkılarından dolayı teşekkür ederim. Bu meşakkatli süreçte bilgi birikimini esirgemeyip her daim yanımda olan değerli hocam Doç. Dr. Erkan Akgöz'e teşekkürlerimi sunarım. Neşesi ile her zorluğu kolaylaştıran, varlığı ile güvende hissettiren değerli ablam Öğretim Görevlisi Dr. Gülsüm Kasap'a katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her anında olduğu gibi yüksek lisans eğitimim boyunca da bana güç veren, cesaretlendiren, destekleyen ve sabırlarını esirgemeyerek bu günlere gelmemi sağlayan; sevgili annem Ayşe Otal'a sevgili babam Mustafa Otal'a, kız kardeşlerim Alime Aysel ve Büşra Otal'a ve evimizin nazlı tosbağası Latte Otal'a teşekkürlerimi sunarım. Son olarak tüm bu süreçte maddi-manevi varlığını üzerimde hissettiğim, motivasyon kaynağım, kıymetli arkadaşım Mehmet G. Beyefendiye teşekkürlerimi sunarım.

Ayşen OTAL

14 Mart 2024



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Ayşen OTAL	
	Numarası	214960001002	
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Turizm İşletmeciliği/Turizm İşletmeciliği	
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐	Tezli Yüksek Lisans(İÖ) ☒
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Gamze TEMİZEL	
	Tezin Adı	Çalışanlarda İş Motivasyonunun İşe Bağlılığa Etkisi: Millî Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma	

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı konaklama işletmelerinde çalışanların iş motivasyonlarının işe bağlılığına olan etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda Nevşehir, Aksaray, Kayseri ve Niğde illerinde bulunan uygulama otelleri ve öğretmenlerinde çalışan 300 iş görene anket uygulaması yapılmıştır. Çalışmada veri toplamada nicel yöntemlere başvurulmuş ve elde edilmiş olan veriler istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada frekans, betimleyici, farklılık, ilişki testleri ile etki analizleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş motivasyonunu oluşturan iç motivasyon ve dış motivasyonun işe bağlılığa olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlere göre motivasyon ve işe bağlılıkla ilgili düşüncelerde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Motivasyonu, İşe Bağlılık, Konaklama İşletmeleri, MEB.



T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Ayşen OTAL	
	Numarası	214960001002	
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Turizm İşletmeciliği/Turizm İşletmeciliği	
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☐	Tezli Yüksek Lisans(İÖ) ☒
	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Gamze TEMİZEL	
	Tezin İngilizce Adı	The Effect of Work Motivation on Job Commitment: A Research on Accommodation Facilities Affiliated With the Ministry of National Education	

SUMMARY

The purpose of this study is to examine the effect of work motivation on work engagement of employees working in accommodation establishments affiliated to the Ministry of National Education. For this purpose, a questionnaire was applied to 300 employees working in practice hotels and teacher houses in Nevşehir, Aksaray, Kayseri and Niğde provinces. In the study, quantitative methods were used in data collection and the data obtained were analyzed using the statistical package program. Frequency, descriptive, difference, relationship tests and impact analysis were used in the study. According to the findings, it was concluded that the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation, which constitute work motivation, on work engagement is linear and positive. In addition, a significant difference was found in the thoughts about motivation and work engagement according to demographic variables.

Keywords: Work Motivation, Work Commitment, Hospitality Enterprises, MEB.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET	iii
SUMMARY	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. KONAKLAMA İŞLETMELERİ	4
1.1.Konaklama Kavramı	4
1.2.Konaklama İşletmelerinin Tanımı	5
1.3. Konaklama İşletmelerinin Gelişimi ve Önemi.....	5
1.4. Konaklama İşletmelerinin Sınıflandırılması	6
1.4.1. Otel	8
1.4.2. Motel.....	9
1.4.3. Pansiyon	9
1.4.4. Apart Otel	9
1.4.5. Hostel.....	10
1.4.6. Tatil Köyü (Resort).....	10
1.4.7. Butik Otel	10
1.4.8. Apartman Otel	11
1.5. MEB’e Bağlı Konaklama İşletmeleri.....	11
1.5.1. Uygulama Otelleri	12
1.5.2. Öğretmenevleri	13
1.6. Kapadokya Bölgesi’nde Bulunan Uygulama Otelleri ve Öğretmenevleri	13
İKİNCİ BÖLÜM.....	15
2. İŞE BAĞLILIK.....	15
2.1. İşe Bağlılık Kavramı ve Önemi.....	15
2.2. İşe Bağlılığın Sınıflandırılması	17
2.2.1. Duygusal Bağlılık.....	18

2.2.2. Devam Bağlılığı.....	18
2.2.3. Normatif Bağlılık.....	18
2.3. İşe Bağlılığın Boyutları	19
2.3.1. İşe İstek Duyma-Dinçlik (Vigor).....	19
2.3.2. İşe Adanma (Dedication).....	20
2.3.3. İşe yoğunlaşma (Absorption)	20
2.4. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler	20
2.4.1. Bireysel Faktörler	20
2.4.2. Örgütsel Faktörler.....	21
2.5. İşe Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar	23
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	27
3. İŞ MOTİVASYONU	27
3.1. Motivasyon Kavramı, Tanımı ve Kapsamı	27
3.3. Motivasyon Türleri.....	28
3.3.1. Dışsal Motivasyon	30
3.3.2. İçsel Motivasyon	31
3.4. Motivasyonu Etkileyen Faktörler.....	32
3.4.1. Ücretler	33
3.4.2. Çalışma Ortamı.....	34
3.4.3. Ödül ve Takdir	35
3.4.4. Sorumluluk ve Yetkiler	36
3.5. Motivasyonun Önemi.....	37
3.5.1. Motivasyonun Yönetici Açısından Önemi.....	38
3.5.2. Motivasyonun Çalışanlar Açısından Önemi	39
3.5.3. Motivasyonun İşletme Açısından Önemi	39
3.6. İş Motivasyonunun Tanımı.....	40
3.7. İş Motivasyonunun Önemi	42
3.8. İş Motivasyonu ve İşe Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar	43
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	50
4. ÇALIŞANLARDA İŞ MOTİVASYONUNUN İŞE BAĞLILIĞA ETKİSİ: MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	50
4.1. Araştırmanın Amacı	50

4.2. Araştırmanın Önemi	50
4.3. Araştırmanın Model ve Hipotezleri.....	51
4.4 . Araştırmanın Evren ve Örneklemi	53
4.5. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	54
4.6. Veri Toplama Aracı ve Analizi	54
4.7. Araştırma Verilerinin Analizi	55
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	57
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	57
5.1. Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular.....	57
5.2. Verilerin Analize Uygunluk Bulguları	59
5.3. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular.....	61
5.3.1. İş Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları	62
5.3.2. İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları	64
5.5. Değişkenlere İlişkin Betimleyici Bulgular.....	66
5.5.1. İş Motivasyonu Değişkenine İlişkin Bulgular.....	66
5.5.2. İşe Bağlılık Değişkenine İlişkin Bulgular	68
5.6. Farklılıklara Yönelik Bulgular	69
5.6.1. Motivasyon Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması ..	69
5.6.1.1. Motivasyon Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşması	70
5.6.1.2. Motivasyon Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşması.....	70
5.6.1.3. Motivasyon Düzeyinin Eğitime Göre Farklılaşması	71
5.6.1.4. Motivasyon Düzeyinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması.....	72
5.6.1.5. Motivasyon Düzeyinin Çalışılan Bölüme Göre Farklılaşması	73
5.6.1.6. Motivasyon Düzeyinin İşletme Türüne Göre Farklılaşması.....	74
5.6.1.7. Motivasyon Düzeyinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşması	75
5.6.1.8. Motivasyon Düzeyinin Döner Sermayeye Göre Farklılaşması	76
5.6.1.9. Motivasyon Düzeyinin Bulunulan İllere Göre Farklılaşması	77
5.6.2. İşe Bağlılık Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması	78
5.6.2.1. İşe Bağlılık Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşması.....	78
5.6.2.2. İşe Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşması	79
5.6.2.3. İşe Bağlılık Düzeyinin Eğitime Göre Farklılaşması	80
5.6.2.4. İşe Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması	81

5.6.2.5. İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışılan Bölüme Göre Farklılaşması	82
5.6.2.6. İşe Bağlılık Düzeyinin İşletme Türüne Göre Farklılaşması	84
5.6.2.7. İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşması	84
5.6.2.8. İşe Bağlılık Düzeyinin Döner Sermayeye Göre Farklılaşması	86
5.6.2.9. İşe Bağlılık Düzeyinin İllere Göre Farklılaşması	86
5.7. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları	88
5.8. Değişkenler arası İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	90
SONUÇ	92
KAYNAKÇA	100
EKLER	120
EK-1: Anket Formu	120

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Kapadokya Bölgesi Öğretmenevleri ve Uygulama Otelleri	14
Tablo 2. Motivasyon ile İşe Bağlılık Etkileşimine Yönelik Yapılan Araştırmalar.....	49
Tablo 3. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular.....	58
Tablo 4. İş Motivasyonu ve İşe Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları.....	60
Tablo 5. İş Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları	63
Tablo 6. İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları	65
Tablo 7. İş Motivasyonuna Yönelik Betimleyici Analiz Bulguları.....	66
Tablo 8. İşe Bağlılığa Yönelik Betimleyici Analiz Bulguları	68
Tablo 9. Motivasyon Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşması	70
Tablo 10. Motivasyon Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşması.....	71
Tablo 11. Motivasyon Düzeyinin Eğitime Göre Farklılaşması.....	72
Tablo 12. Motivasyon Düzeyinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması.....	73
Tablo 13. Motivasyon Düzeyinin Çalışılan Bölüme Göre Farklılaşması	73
Tablo 14. Motivasyon Düzeyinin İşletme Türüne Göre Farklılaşması.....	75
Tablo 15. Motivasyon Düzeyinin Çalışılan Yıla Göre Farklılaşması	75
Tablo 16. Motivasyon Düzeyinin Döner Sermayeye Göre Farklılaşması	77
Tablo 17. İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin İllere Göre Farklılaşması	77
Tablo 18. İşe Bağlılık Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşması.....	79
Tablo 19. İşe Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşması	79
Tablo 20. İşe Bağlılık Düzeyinin Eğitime Göre Farklılaşması	80
Tablo 21. İşe Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması	82
Tablo 22. İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışılan Bölüme Göre Farklılaşması.....	82
Tablo 23. İşe Bağlılık Düzeyinin İşletme Türüne Göre Farklılaşması	84
Tablo 24. İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşması.....	85
Tablo 25. İşe Bağlılık Düzeyinin Döner Sermayeye Göre Farklılaşması.....	86
Tablo 26. İşe Bağlılık Düzeyinin İllere Göre Farklılaşması	87
Tablo 27. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları	88
Tablo 28. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları ..	90

Tablo 29. İş Motivasyonu Boyutları ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi	91
--	----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	51
--------------------------------	----



KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
A.O	: Aritmetik Ortalama
S.S	: Standart Sapma
KMO:	: Kaiser-Meyer-Olkin
KFA:	: Keşfedici Faktör Analizi



GİRİŞ

Turizm sektörü, küreselleşen dünyada hızla gelişmekte ve genişlemektedir. Bu sektör içinde konaklama işletmeleri, özellikle geceleme ihtiyaçlarını karşılayan ve çeşitli hizmetler sunan önemli işletmelerdir. Harman ve Öter'in (2019) belirttiği gibi, konaklama işletmeleri sadece konaklama hizmeti sunmakla kalmaz, aynı zamanda yeme-içme, rekreasyon ve araç kiralama gibi çeşitli hizmetleri de içerir. Bu işletmelerin müşteri memnuniyeti odaklı bir yaklaşıma geçmeleri, başarılarını ve devamlılıklarını müşteri memnuniyetine bağlı hale getirmiş ve bu da işletmelerin mutlu çalışanlarının varlığına dayanmıştır.

Konaklama işletmeleri, sadece konaklama ihtiyaçlarını karşılamakla kalmaz, aynı zamanda turizmin gelişimine büyük katkı sağlar. Yılmaz ve arkadaşlarının (1989) belirttiği gibi, bir turistik bölgenin etkililiği genellikle konaklama işletmelerinin kapasitesi ve sunduğu olanaklarla doğru orantılıdır (Yılmaz, vd., 1989). Bu nedenle, turistik destinasyonların konaklama olanaklarını geliştirmek ve çeşitlendirmek, turist çekme ve destinasyonun etkililiğini artırma açısından büyük bir öneme sahiptir.

Günümüz iş dünyasında, konaklama işletmelerinin başarısını etkileyen temel faktörlerden biri de işe bağlı çalışanlarıdır. İş motivasyonu, çalışanların işe bağlılığını etkileyen kritik bir faktördür. İş motivasyonu, çalışanların işlerini yapma arzusu olarak tanımlanabilir ve bu motivasyonun yüksek olması, çalışanların daha yüksek bir verimlilik ve kaliteli iş üretmesine olanak sağlar (Örücü ve Kambur, 2008). İş motivasyonu, işletmelerin rekabet avantajı elde etmeleri ve sürdürmeleri için önemli bir unsurdur (Robbins vd., 2013).

Motivasyonun yanı sıra işe bağlılık da konaklama işletmeleri için kritik bir öneme sahiptir. Çalışanların işe bağlılığı, işletmelerin başarısını artırabilir ve sürdürülebilirliklerini sağlayabilir. Çalışanların işe bağlılığını artırmak için iş ortamını olumlu bir şekilde etkilemek, çalışanları motive etmek ve etkili insan kaynakları stratejileri oluşturmak önemlidir (Adak ve Hançer, 2002). İş motivasyonu ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamak, işletmelerin performansını artırmak ve çalışanların daha memnun ve verimli olmalarını sağlamak için önemlidir. Bu

bağlamda, yapılan analizler konaklama işletmelerinde çalışanların iş motivasyonunun yükseldikçe işe bağlılıklarının da yükseldiği görülmektedir. İş motivasyonu ile işe bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde, iş motivasyonunun devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık alt boyutlarıyla pozitif bir korelasyona sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgular, konaklama işletmelerinin başarısında motivasyonun ve işe bağlılığın önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Özetle turizm ve bunun bir alt dalı olan konaklama sektörü ekonomik büyüme, istihdam artışı ve kültürel alışveriş gibi birçok avantaj sağlayan kilit sektörlerdir. Motivasyon, işe bağlılık dışında bir dizi faktöre etki eder. Yapılan çalışmalar, motive edilmiş çalışanların genellikle daha yüksek enerji seviyelerine sahip olduğunu, daha az stres yaşadıklarını ve iş görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirdiklerini göstermektedir (Smith, 2020). Antalya'daki 5 yıldızlı otellerde Ertan (2008) tarafından yapılmış bir araştırmada; çalışanların işe bağlılık ve motivasyonları ve iş performansları, işletmelerin amaçlarına ulaşmalarını etkilemektedir. İş motivasyonunun olumlu etkileri her alanda görülebilir. Örneğin, motive çalışanlar daha yaratıcı çözümler bulma eğilimindedir ve bu da iş süreçlerine inovasyon getirebilir (Lease, Ingram ve Brown, 2019). Ayrıca, motivasyonun artması genellikle çalışan memnuniyetini ve işte kalma oranlarını olumlu yönde etkiler. Motive edilmiş çalışanlar genellikle işlerine daha bağlıdır ve bu da işletmeler için istikrarlı ve güçlü bir işgücü oluşturabilir (Taylor, 2018). Bu nedenle, iş motivasyonu ve işe bağlılık arasındaki etkileşimi anlamak ve bu faktörleri güçlendirmek, konaklama sektöründeki işletmelerin başarıları için kritik öneme sahiptir.

Bu çalışma konaklama işletmeleri ve Millî Eğitim Bakanlığına bağlı konaklama işletmeleri bağlamında oldukça önemli bir konuyu ele almaktadır. Araştırma, çalışanların iş motivasyonu düzeylerinin, kurumlarına duydukları bağlılık üzerindeki potansiyel etkilerini inceleyerek, bu alanda bilgi sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın sonuçları, işletmelerin çalışanlarına yönelik motivasyon stratejileri geliştirmeleri ve işe bağlılık düzeylerini artırmaları konusunda yönlendirici olabilir.

Millî Eğitim Bakanlığına bağlı konaklama işletmeleri örnekleminde iş motivasyonu ve işe bağlılık kavramlarını sınavan bir çalışmaya rastlanmadığından, araştırma sonuçlarının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. KONAKLAMA İŞLETMELERİ

Konaklama işletmeleri, seyahat edenlerin geceleme ve dinlenmek amacıyla kaldıkları tesislerdir. Bu işletmeler, çeşitli türlerde konaklama seçenekleri sunarak, farklı konuk ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlarlar. Türkiye'de konaklama işletmeleri geniş bir yelpazede sınıflandırılmaktadır.

Otel, seyahat edenlerin en yaygın tercih ettiği konaklama işletmesidir. Çeşitli oda tipleri, restoranlar, toplantı salonları ve diğer olanaklar sunarlar. Otel sınıflandırması yıldız sayısı (1 yıldızlı otel, 5 yıldızlı otel vb.) veya diğer ölçütlere göre yapılabilir. Motel, genellikle karayolu üzerinde konumlanan ve sadece temel konaklama ihtiyaçlarını karşılayan işletmelerdir. Bu tesisler, sürücülere konaklama imkânı sunar ve park yerleri odaların yanındadır (Doğanay, 2001: 532).

Tatil Köyleri (Resort), doğal güzelliklere sahip bölgelerde bulunan ve tatilciler için geniş olanaklar sunan büyük komplekslerdir. Plajlar, yüzme havuzları, spor tesisleri ve eğlence aktiviteleri gibi olanaklar sunarlar. Pansiyonlar, aile işletmeleri olarak faaliyet gösterirler ve daha küçük ölçekte konaklama hizmeti sunarlar. Sıcak bir ev atmosferine sahip olan tatil köyleri yerel yemeklerin tadını çıkarmak için idealdirler (Yıldız, 2011: 36).

Hosteller, kısıtlı bütçe ile seyahat edenler için uygun fiyatlı konaklama seçenekleri sunarlar. Paylaşımlı yatak odaları ve ortak alanları ile bir arada kalma imkânı sağlarlar. Apart oteller, daire tarzı konaklama seçenekleri sunarlar. Konuklar, kendi yemeklerini yapabilme imkânı bulurlar ve daha uzun süreli konaklamalar için uygundur (Gahramanov ve Türkay, 2019: 38).

1.1. Konaklama Kavramı

Konaklama, turizmin temel bileşenlerinden biridir ve turistlerin seyahat ettikleri yerdeki geceleme ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla sunulan hizmetlerin genel adıdır. Konaklama tesisleri, tatil köyleri, oteller, pansiyonlar, moteller, hosteller, apart oteller gibi farklı türlerde olabilir. Bu tesisler, turistlere konforlu bir barınma sağlayarak seyahat deneyimlerini daha keyifli hale getirirler (Smith, 2020).

1.2. Konaklama İşletmelerinin Tanımı

Konaklama işletmeleri, seyahat edenlerin barınma ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla faaliyet gösteren tesislerdir. Bu tesisler, konaklama, yemek, eğlence ve diğer misafir hizmetleri sunarlar. Konaklama işletmeleri, farklı türde ve boyuttaki tesislerde bulunabilirler, bunlar arasında oteller, moteller, pansiyonlar, tatil köyleri, kamp alanları, hosteller ve daireler gibi çeşitli seçenekler yer almaktadır.

Konaklama işletmelerinin temel işlevleri, misafirlerin rahat bir konaklama deneyimi yaşamalarını sağlamak, temiz ve düzenli odalar sunmak, yemek servisi yapmak, resepsiyon hizmetleri sağlamak ve genel olarak seyahat edenlere konforlu bir ortam sunmaktır (Johnson vd., 2018). Ayrıca, bu tesisler misafirlere turistik etkinlikler, gezi turları ve diğer eğlence seçenekleri sunarak onların tatil deneyimini zenginleştirmeye çalışırlar (Brown vd., 2019).

Konaklama işletmeleri, misafir memnuniyetini sağlama amacıyla sürekli olarak hizmet kalitesini artırmak için çalışırlar ve bu nedenle misafir geri bildirimlerini dikkate alırlar (Gill ve Williams, 2020). Aynı zamanda, işletme yönetimi, tesisin verimli bir şekilde işlemesini ve karlılığını artırmayı hedeflerken, çalışanlarını eğitir ve yönlendirir (Wallace vd., 2016).

1.3. Konaklama İşletmelerinin Gelişimi ve Önemi

Konaklama, seyahat endüstrisinin temel bir bileşeni ve turizm sektörünün önemli bir parçasıdır. Konaklamanın gelişimi ve önemi, turizmin büyümesi ve ekonomik katkısıyla yakından ilişkilidir. Konaklamanın tarihi, insanların seyahat etmeye başladığı ilk zamanlara kadar uzanır. İlk konaklama tesisleri, yolculardan gelen talebi karşılamak amacıyla inşa edilen basit konaklama yerleriydi. Ancak zaman içinde, konaklama endüstrisi büyüdü ve çeşitlendi. Bu gelişim, teknolojik ilerlemeler, değişen seyahat alışkanlıkları ve turizmin genel büyümesi ile tetiklendi (Wallace vd., 2016).

Konaklamanın önemi, turizm sektörünün büyümesi ve ekonomik kalkınma ile yakından ilişkilidir. Konaklama işletmeleri, turistlerin bölgeye olan ilgisini artırabilir ve buna bağlı olarak yerel ekonomiye katkı sağlayabilir. Aynı zamanda, bu

işletmeler, yerel iş gücüne istihdam sağlayarak sosyal ve ekonomik kalkınmaya da katkıda bulunurlar (Smith, 2018). Konaklama, turistlerin seyahat deneyimini büyük ölçüde etkiler. Konforlu ve güvenli konaklama tesisleri, seyahat edenlerin rahat bir konaklama deneyimi yaşamalarını sağlar. Ayrıca, konaklama işletmeleri, misafirlerin tatil planlarını daha çekici hale getirmek amacıyla çeşitli hizmetler sunarlar, bu da turistlerin daha uzun süre kalmalarını teşvik eder (Brown, 2019).

Konaklamanın gelişimi, pazarlama ve teknoloji alanlarıyla da yakından ilişkilidir. İnternet ve dijital pazarlama, konaklama işletmelerinin potansiyel misafirleri çekmek ve rezervasyonlarını artırmak için önemli bir araç haline gelmiştir (Gill ve Williams, 2020). Ayrıca, konaklama işletmeleri, sürdürülebilirlik ve evre koruma konularına da odaklanmaktadır. Çünkü bu faktörler turistlerin tercihlerini etkilemektedir (Smith, 2013).

Sonuç olarak, konaklama, turizm sektörünün temel bir unsuru olarak ekonomik kalkınma, istihdam ve turistlerin seyahat deneyimlerini şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Konaklamanın gelişimi, turizmin büyümesi ve seyahat endüstrisinin dönüşümü ile devam etmektedir. Bu nedenle, konaklama işletmeleri, seyahat edenlerin ihtiyaçlarını karşılamak ve turistik destinasyonlara katkı sağlamak için sürekli olarak gelişmeye ve yenilik yapmaya odaklanmaktadır.

1.4. Konaklama İşletmelerinin Sınıflandırılması

Konaklama işletmeciliği, tarih boyunca han ve kervansarayların temellerini oluşturarak başlamış, ancak zaman içinde ekonomik ve teknolojik değişimlere paralel olarak evrim geçirmiştir. Günümüzde, rekabetin artması ve küreselleşme ile birlikte konaklama sektörü, geleneksel hizmet anlayışını aşarak çeşitli konseptlerde hizmet sunmaya devam etmektedir. Bu evrim, sadece klasik konaklama, yeme-içme ve eğlence hizmetleriyle sınırlı kalmayıp, sağlık, kongre, iş, golf gibi çeşitli faaliyetleri de içerecek şekilde genişlemiştir (Akıncı, 2010: 12).

Rekabetin yoğunlaşmasıyla birlikte, konaklama işletmeleri müşteri ihtiyaçlarına ve beklentilerine cevap verebilmek adına farklılaşma stratejilerine yönelmişlerdir. Bu çabalar sonucunda, çeşitli turist profillerine hitap eden işletmeler

ortaya çıkmıştır. Standart sınıflandırmanın zorluğu, konaklama işletmelerinin çeşitli bakış açılarına göre farklı türlerde sınıflandırılmasını gerektirmiştir.

Dolayısıyla, konaklama sektörü, çeşitli konseptler, hizmet anlayışları ve faaliyetlerle zenginleşmiş, her türlü turistin beklentilerini karşılayacak yapıda işletmelerin ortaya çıkmasına olanak tanımıştır. Bu durum, konaklama işletmelerinin sadece bir tip olmadığını ve çeşitli perspektiflere göre sınıflandırıldığını göstermektedir.

Öztekin ve İlhan (1994: 14), konaklama işletmelerini altı farklı kategoride sınıflandırmışlardır. Bu sınıflandırma, yönetim tipine göre, kullanım tipine göre, faaliyet sürelerine göre konfor ve fiyata göre, yapı tipine göre ve belgelendirme şekline göre isimlendirilebilir. Bu sınıflandırma, konaklama işletmelerinin çeşitli özelliklere göre gruplandırılmasını sağlayarak sektördeki çeşitliliği ve farklılaşmayı yansıtmaktadır.

Yaşadığı yerleşim yerinden uzaklaşan bireylere konaklama ve çeşitli yan hizmetler sunan konaklama işletmeleri geniş bir yelpazede faaliyet gösterir. Bu işletmeler arasında oteller, moteller, tatil köyleri, devre mülkler ve pansiyonlar bulunmaktadır (Polat, 2016: 128). Bu çeşitlilik, konaklama sektöründe farklı ihtiyaçları karşılamak ve çeşitli konseptlere hitap etmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Her bir işletme türü, konfor seviyeleri, hizmet çeşitliliği ve diğer özellikleri ile kendine özgü bir deneyim sunarak, evden uzakta kalan konuklara çeşitli seçenekler sunmaktadır. Bu işletmeler, seyahat edenlerin tercihlerine ve ihtiyaçlarına göre geniş bir yelpazede hizmet sunmaktadır.

Ağırlama sektörünü inceleyen Akıncı (2010: 13), konaklama hizmetlerini çeşitli kategorilere ayırmıştır. Bu sınıflandırmada konaklama hizmetleri şu şekilde gruplandırılmıştır: Tatil köyleri, şehir otelleri, moteller, kamp alanları, pansiyonlar, hosteller, butik oteller, kongre otelleri, spor ve avcılık işletmeleri, sağlık işletmeleri, konferans merkezleri, yolcu gemileri, termal oteller ve devre mülk işletmeleri. Her bir kategori, farklı konseptler, hizmetler ve deneyimler sunarak konaklama sektöründeki çeşitliliği yansıtmaktadır. Bu sınıflandırma, seyahat edenlerin farklı

tercihlerine ve ihtiyaçlarına yönelik geniş bir seçenek yelpazesini sunmayı amaçlamaktadır.

Konaklama tesisleri bölümü altında ise konaklama işletmeleri ayrı başlıklar altında sınıflandırılmıştır. Bu kategoriler arasında konaklama tesisleri, sağlık tesisleri, kongre ve rekreasyon tesisleri, kırsal turizm tesisleri ve bileşik tesisler bulunmaktadır. Ayrıca, otel işletmeleri kendi içinde 1 yıldıızlı, 2 yıldıızlı, 3 yıldıızlı, 4 yıldıızlı ve 5 yıldıızlı olarak belirlenmiştir (Ceylan ve Yakut, 2021). Bu sınıflandırma, turizm sektöründeki çeşitliliği düzenleyerek farklı tesis türlerine ve niteliklerine odaklanmaktadır. Yönetmelik, turizm tesislerini belirli standartlar ve kriterler çerçevesinde sınıflandırarak sektörde kalite ve hizmet standardını sağlamayı amaçlamaktadır.

Dünya çapında otellerin sınıflandırılması için genel bir standart bulunmadığına dair bir gözlem mevcuttur. Ancak, Amerikan Otomobil Birliği otel ve restoran sınıflandırmasını düzenlemek amacıyla Türkiye'deki yıldıız sistemine benzer bir yaklaşım olan elmas sistemini kullanmaktadır. Bu sistem, otel ve restoranları 3 elmas ile 5 elmas arasında değişen kategorilere ve “onaylanmış” statüde olmalarına göre 4 farklı gruba ayırmaktadır (American Automobile Associations, 2017).

1.4.1. Otel

Otel, seyahat edenlerin konaklama ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanan konuklara konforlu bir konaklama sağlama, yemek servisi, temizlik, güvenlik ve çeşitli diğer hizmetleri içeren geniş bir hizmet yelpazesini kapsar (Park vd., 2019). Bu tür tesisler genellikle birçok odadan oluşan bir yapıya sahip olup, konuklara rahatlık, güvenlik ve genellikle lüks bir deneyim sunma amacını taşırlar. Otel işletmeciliği, konuk memnuniyetini sağlamak ve konuklara evlerindeki konforu sunmak için çeşitli hizmetleri içerir. Konuk odalarının düzenli temizliği, yiyecek ve içecek hizmetleri, resepsiyon ve konuk ilişkileri yönetimi gibi unsurlar, bir otelin başarılı işletilmesi için önemli faktörlerdir (Brown, 2021). Ayrıca, oteller konferans salonları, spor tesisleri, spa hizmetleri ve çeşitli eğlence seçenekleri gibi ek hizmetlerle konukların beklentilerini aşmayı hedeflerler. Bir otelde konaklama, konukların belirli bir süre boyunca odalarda konaklamasını içerir. Odalar farklı

konsept ve konfor seviyelerine sahip olabilir, böylece konuklar ihtiyaçlarına uygun bir seçenek bulabilirler (Clark, 2022). Otelcilik sektörü, seyahat endüstrisinin temel taşlarından biridir ve dünya genelinde birçok farklı destinasyonda çeşitli otel türleri bulunmaktadır.

1.4.2. Motel

Motel, otoyol kenarlarında bulunan ve oda-kapı dışında park imkanlarına sahip konaklama tesisleridir. Motel, seyahat edenler için genellikle daha sınırlı hizmetler sunan, ekonomik bir konaklama seçeneğidir (Taylor ve Walsh, 2018). Bu tür tesisler diğer konaklama tesislerine nazaran daha küçük ölçeklidir ve odalara kolay erişim sağlayarak seyahat edenlerin konaklama ihtiyaçlarını pratik bir şekilde karşılarlar. Moteller temel konaklama ihtiyaçlarını karşılar ve konuklara kısa süreli konaklamaları için uygun fiyatlı bir alternatif sunarlar (White, 2019). Moteller seyahat edenlerin geceleyin dinlenmeleri için bir mola noktası olarak kullanılır ve bu nedenle konaklama süresi daha kısadır. Motel odaları araç park yerlerine yakın konumlandırılarak seyahat edenlerin konforunu ve erişimini artırır (Jones, 2002). Sonuç olarak, Motel işletmeciliği, temel konaklama ihtiyaçlarına odaklanır. Motel, seyahat edenler için daha sınırlı hizmetler sunan lüks hizmetleri içermeyen ekonomik bir konaklama seçeneği olarak karşımıza çıkmaktadır (Taylor ve Walsh, 2018).

1.4.3. Pansiyon

Pansiyonlar, aile işletmeleri olarak sıcak bir atmosfer sunan ve sabah kahvaltısını da içeren bir konaklama tesisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Brown, 2021). Aile tarafından işletilen işletmeler olduğu için konuklara daha kişisel ve sıcak bir hizmet sunarlar (Miller, 2021). Bu tür tesisler, genellikle daha küçük ölçekli olup, konukların ihtiyaçlarına daha fazla özel dikkat göstermeyi amaçlarlar (Smith, 2020). Bu tesisler, genellikle şehir merkezlerine daha yakın konumlandırılır ve misafirlerine yerel kültürü daha yakından deneyimleme fırsatı sunmaktadırlar.

1.4.4. Apart Otel

Apart otel, konuklara otel hizmetleri ile birlikte bir dairede konforlu konaklama imkânı sunan konaklama tesisidir (Johnson, 2022). Apart otel konsepti, konuklara

otel hizmetlerinin yanı sıra kendi yemeklerini yapma ve otelde hissetmek istedikleri özgürlüğü sağlama amacını taşır. Konuklara sundukları tam donanımlı mutfaklar, oturma odaları ve bağımsız bir konaklama birimi ile ev rahatlığı sağlamaktadırlar (Clark, 2022). Bu tesisler uzun vadeli konaklamalar, aile tatilleri veya iş seyahatleri için özgün bir konaklama fırsatı sunmakla beraber oda servisi, temizlik ve resepsiyon hizmetleri de bünyesinde barındırmaktadırlar (Smith, 2020).

1.4.5. Hostel

Hosteller, uygun fiyatlı konaklama seçenekleri sunarak genç ve belirli bir bütçe ile seyahat edenler tarafından tercih edilmektedir (Taylor ve Walsh, 2018). Bu tesisler, bir odada birden fazla yatak bulunadurarak yatakhane tarzında konaklama imkânı sunmaktadırlar. Bununla birlikte konuklara ortak alanlar, mutfak ve banyo gibi ortak kullanım alanları sunarak maliyetleri düşük tutmaktadırlar (Miller vd., 2020). Bu tesisler genellikle sosyal bir atmosferde konaklama imkânı sunarak konuklar arasında etkileşimi teşvik etmektedirler (Alford ve Jones, 2020).

1.4.6. Tatil Köyü (Resort)

Tatil köyü veya resort, plajlar veya doğal güzelliklerin etrafında konumlanan ve konuklara geniş hizmet ve eğlence imkanları sunan büyük konaklama kompleksidir (Smith, 2020). Bu tesisler konuk memnuniyetini ve konforunu ön planda tutan işletmeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Clark, 2022). Aile tatilleri, balayı ve büyük grupların tercih ettiği bu tür tesisler golf sahaları, spa merkezleri, su sporları, restoranlar, gece kulüpleri ve çocuk kulüpleri gibi çeşitli aktiviteleri ile konukların tesis dışına çıkmadan bir dizi eğlence ve dinlenme seçeneği ile unutulmaz bir tatil deneyimi yaşatmayı amaçlamaktadırlar (Brown vd., 2019).

1.4.7. Butik Otel

Butik oteller, küçük ölçekli ve karakteristik bir tarza sahip olan konaklama tesisleridir. Bu tesisler özgün ve kişisel bir atmosfer sunarak konuklara kişiselleştirilmiş bir deneyim sunarlar (Miller, 2021). Butik otel işletmeciliği, konuk memnuniyetini önde tutan ve kişisel dokunuşu önem veren işletmeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Clark, 2022). Sınırlı sayıda odaya sahip olan bu tesisler

konuklarına daha samimi ve kişisel bir hizmet sunmayı amaçlarlar. Belirli bir temaya sahip olan bu tesisler tasarıma odaklanır ve misafirlerine standart otellerde bulunmayan özel bir deneyim sunarlar (Taylor ve Walsh, 2018). Ayrıca, butik oteller yerel kültürü ve çevreyi vurgularlar, bu da konuklara daha otantik bir deneyim fırsatı sunar.

1.4.8. Apartman Otel

Apartman otel, kısa veya uzun vadeli konaklamalar için ev konforunda konaklama seçenekleri sunan bir konaklama tesisidir (White, 2019). Bu tesisler bir dairede yaşamının avantajlarını otel hizmetleriyle birleştirir. Apartman otel işletmeciliği, konuklara geniş, bağımsız ve ev benzeri bir konaklama deneyimi sunmayı amaçlar (Johnson, 2022). Bu tesisler iş seyahatleri, tatiller veya uzun vadeli konaklamalar için tercih edilmektedir (Clark, 2021). Konum olarak şehir merkezlerinde veya iş merkezlerinde bulunan bu tesisler konuklara evlerindeymiş gibi bir his yaşatmayı amaçlamaktadırlar.

1.5. MEB'e Bağlı Konaklama İşletmeleri

Maarif Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı konaklama işletmeleri, Millî Eğitim Bakanlığı'nın eğitim ve öğretim faaliyetlerine destek sağlamak amacıyla hizmet veren kuruluşlardır. Bu tür işletmeler öğrenci yurtları, eğitim kampları veya öğrenci misafirhaneleri gibi farklı türlerde konaklama imkânı sunmaktadır. MEB'e bağlı konaklama işletmeleri, öğrencilere ve eğitim personeline uygun fiyatlarla konaklama imkânı sunarak eğitim süreçlerine destek olmayı amaçlar. Bu tür işletmeler, özellikle uzak bölgelerden gelen öğrencilerin barınma ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmıştır. Ayrıca, uzun süreli eğitim programlarına katılan öğrencilerin konaklama sorunlarına çözüm sunarlar. MEB'e bağlı konaklama işletmeleri genellikle eğitim kurumlarına yakın konumlandırılarak öğrencilere ulaşım kolaylığı sağlarlar. Bu tür konaklama işletmeleri, öğrencilere sadece barınma imkânı sunmakla kalmaz, aynı zamanda sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılma şansı da tanır. Böylece öğrencilerin sadece akademik değil, aynı zamanda sosyal gelişimlerine de katkıda bulunur. Özetle, MEB'e bağlı konaklama işletmeleri, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen eğitim ve öğretim faaliyetlerine destek sağlayan, genellikle

öğrenci yurtları ve benzeri tesislerdir. Bu işletmeler, öğrencilere uygun konaklama imkânı sunmanın yanı sıra sosyal etkileşim ve gelişim fırsatları da sağlarlar (<https://www.meb.gov.tr/>).

1.5.1. Uygulama Otelleri

Uygulama otelleri, konukların sadece konaklama ihtiyaçlarını karşılamakla kalmayıp aynı zamanda eğitim ve deneyim imkanları sunan özel tesislerdir. Bu oteller, turizm ve konaklama sektöründe kariyer yapmayı hedefleyen öğrencilere ve genç profesyonellere yönelik olarak tasarlanmıştır. Burada uygulama otellerinin tanımı, özellikleri ve avantajları incelenecek ve bu tür otellerin konaklama sektöründeki önemi ele alınacaktır.

Uygulama otelleri, turizm ve otelcilik okulları veya meslek yüksekokullarına bağlı olarak faaliyet gösterir. Bu oteller, öğrencilere teorik bilgiyi pratiğe dönüştürme fırsatı sunarak mesleki becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Aynı zamanda, konaklama sektöründe çalışmak isteyen genç profesyoneller için de staj ve eğitim imkanları sağlar. Bu tür otellerde, öğrenciler genellikle farklı departmanlarda (resepsiyon, mutfak, servis, temizlik vb.) çalışma şansı bulurlar. Bu sayede, otel işletmeciliğiyle ilgili her alanı deneyimleyerek sektörde kendilerine uygun bir kariyer yolu belirleme şansı elde ederler. Ayrıca, uygulama otellerinde çalışan öğrenciler, gerçek konuklarla etkileşimde bulunarak iletişim ve müşteri hizmeti becerilerini geliştirirler.

Uygulama otellerinin konuklara sunduğu avantajlar arasında uygun fiyatlar, öğrencilere hizmet verme deneyimi ve öğrenci projelerine destek bulunmaktadır. Aynı zamanda, bu oteller genç yetenekleri sektöre kazandırmak adına önemli bir köprü görevi görürler. Sonuç olarak, uygulama otelleri, turizm ve konaklama sektöründe kariyer yapmayı hedefleyen öğrencilere ve genç profesyonellere benzersiz bir eğitim ve deneyim fırsatı sunarlar. Bu tür oteller, sektöre nitelikli profesyoneller kazandırmak adına önemli bir rol oynarlar (Smith, 2018).

1.5.2. Öğretmenevleri

Öğretmenevleri, öğretmenlere sosyal, kültürel ve profesyonel gelişim fırsatları sunan özel tesislerdir. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından desteklenen bu kurumlar, öğretmenlerin eğitim dışındaki zamanlarını verimli ve keyifli bir şekilde değerlendirmelerine olanak tanır. Genellikle öğretmenlerin konaklama ihtiyaçlarına cevap veren öğretmenevleri, aynı zamanda seminerler, konferanslar, kültürel etkinlikler ve mesleki gelişim programları gibi etkinliklere ev sahipliği yapar.

Öğretmenevlerinin bir diğer önemli işlevi de öğretmenler arasında dayanışma ve iş birliğini teşvik etmektir. Bu tesislerde düzenlenen etkinlikler, öğretmenlerin bir araya gelmelerine, fikir alışverişi yapmalarına ve mesleki deneyimlerini paylaşımlarına olanak sağlar. Ayrıca, öğretmenevleri, öğretmenlere yeni pedagojik yaklaşımları öğrenme ve kendi becerilerini geliştirme şansı sunar. Millî Eğitim Bakanlığı'nın denetiminde olan öğretmenevleri, genellikle modern konaklama birimleri, kütüphaneler, spor salonları, konferans salonları ve sosyal alanları içerir. Bu tesisler, öğretmenlere huzurlu bir ortamda dinlenme ve yeniden enerji toplama fırsatı sunar. Öğretmenevleri, Türkiye'de öğretmenlere yönelik önemli destek ve imkanlar sağlayan kurumlardır. Bu tesisler, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkıda bulunarak eğitim kalitesini artırmayı hedefler (Keleş Aydın, 2022)

1.6. Kapadokya Bölgesi'nde Bulunan Uygulama Otelleri ve Öğretmenevleri

Kapadokya, eşsiz coğrafyası, tarihî zenginlikleri ve benzersiz doğal oluşumlarıyla ünlü bir bölgedir. Sadece turistik bir cazibe merkezi olmanın ötesinde, bölge, eğitim ve turizmin kusursuz bir birleşimini sunan uygulama otelleri ve öğretmenevleriyle de dikkat çekmektedir (Akpınar ve Koç, 2023) Kapadokya'nın merkezi konumu, bu bölgede eğitim ve turizm alanında faaliyet gösteren birçok uygulama oteli ve öğretmenevi bulunmasına olanak tanımaktadır. Bu tesisler, öğrencilere ve turizm profesyonellerine benzersiz bir deneyim sunmak amacıyla tasarlanmıştır. Kapadokya'daki uygulama otelleri, genellikle otelcilik ve turizm okullarıyla iş birliği içinde çalışarak öğrencilere pratik beceri kazandırmayı hedefler. Öğrenciler, resepsiyon, mutfak, servis ve oda düzenleme gibi otel işletmeciliği alanlarında gerçek hayat deneyimi kazanma şansı elde ederler. Bu uygulama otelleri

aynı zamanda turistlere yönelik konaklama hizmeti de sunar ve Kapadokya'nın eşsiz atmosferinde konforlu bir konaklama deneyimi yaşatır (Kapadokya Turizm Derneği, 2022). Kapadokya'daki öğretmenleri, öğretmenlere sadece konaklama imkânı değil, aynı zamanda eğitim seminerleri ve kültürel etkinliklerle dolu bir ortam sunar. Bu tesisler, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunmayı amaçlar ve Kapadokya'nın tarihi ve doğal güzellikleriyle iç içe bir eğitim atmosferi sunar (<https://nevsehirogtmenevi.com.tr>).

Öğretmenleri, genellikle konferans salonları, kütüphaneler, spor tesisleri ve dinlenme alanları gibi bir dizi hizmet sunarak öğretmenlere rahat bir ortamda vakit geçirme ve birbirleriyle etkileşimde bulunma şansı verir (Vatanartıran ve Güvenç, 2014). Kapadokya bölgesindeki uygulama otelleri ve öğretmenleri, eğitim ve turizmin kusursuz bir birleşimini temsil eder. Bu tesisler, öğrencilere pratik beceri kazandırmanın yanı sıra, öğretmenlere de huzur dolu bir ortamda mesleki gelişim ve dinlenme fırsatı sunarlar. Kapadokya Bölgesi'nde yer alan öğretmenleri ve uygulama otelleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur;

Tablo 1. Kapadokya Bölgesi Öğretmenleri ve Uygulama Otelleri

Nevşehir Öğretmenleri ve Uygulama Otelleri -Nevşehir Öğretmenevi -Avanos Öğretmenevi -Ürgüp Öğretmenevi -Hacıbektaş Sabancı Öğretmenevi -Gülşehir Öğretmenevi -Kapadokya Mesleki Teknik Anadolu Lisesi Uygulama Oteli	Niğde Öğretmenleri ve Uygulama Otelleri -Çamardı Öğretmenevi -Ulukışla Öğretmenevi -Merkez Öğretmenevi -Çiftlik Öğretmenevi -Altınhisar Öğretmenevi -Bor Öğretmenevi.
Kayseri Öğretmenleri ve Uygulama Otelleri -Bünyan Sabancı Öğretmenevi -Develi Muammer Bakkaloğlu Öğretmenevi -Felahiye Şehit Bekir Erciyes Öğretmenevi -Kocasinan Öğretmenevi -Pınarbaşı Şehit Soner Akbulut Öğretmenevi -Sarız Öğretmenevi -Yahyalı Öğretmenevi -Erciyes Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Uygulama Oteli	Aksaray Öğretmenleri ve Uygulama Otelleri -Ortaköy Öğretmenevi -Merkez Öğretmenevi -Eskil Öğretmenevi -Ağaçören Öğretmenevi -Sarıyahşi Öğretmenevi -Aksaray Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Uluırmak Uygulama Oteli

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞE BAĞLILIK

2.1. İşe Bağlılık Kavramı ve Önemi

Bağlılık kelime anlamı olarak "birine karşı sevgi, saygı duymak" anlamına gelir ve ayrıca, bireyin bir kişiye, kuruma veya düşünceye karşı gösterdiği bağlılık olarak tanımlanır (Chatman vd., 1998). İşe bağlılık ise bireyin çalıştığı organizasyona karşı duyduğu derin bağlılık ve uzun vadeli sadakat duygusunu içerir. Bu bağlılık, çalışanın işine olan güçlü bir bağlılık hissi ile karakterizedir ve genellikle işyerindeki olumlu deneyimlere, etkileşimlere ve değerlere dayanır. Alıntı yapacak olursak, İşe bağlılık, bireyin işverenine olan güvenini yansıtarak, işteki memnuniyeti ve kişisel gelişim fırsatlarına duyulan inancı içerir (Smith, 2020). Bu güçlü bağlılık, çalışanın işyerine katkıda bulunma arzusuyla birleşir ve bağlı bir çalışan, işyerindeki başarıya aktif bir şekilde katkıda bulunmaya isteklidir, bu da kuruluşun hedeflerine olumlu bir etki sağlar (Johns, 2021). İşe bağlılık sadece maddi avantajlarla sınırlı değildir; aynı zamanda işyerindeki sosyal ilişkiler, adalet duygusu ve liderlik tarzı gibi faktörlere olan uyumu içerir (Brown ve Barker, 2019). Bu bağlamda, çalışanın işe bağlılığı, işyerindeki kültüre uyum sağlama, işyerindeki diğer çalışanlarla etkileşim kurma ve ortak bir amaç doğrultusunda çalışma isteğiyle de şekillenir. Alıntı yaparak ifade etmek gerekirse, İşe bağlı bir birey, işyerindeki olumlu atmosferin bir parçası olmaya ve ekip içinde etkili iletişim kurmaya önem verir (Anderson ve Lu, 2022).

İnsanlar, işletmelerin vazgeçilmez üretim faktörlerinden biridir ve bir işletmenin varlığını sürdürebilmesi ile mevcut teknolojik yeniliklerden yararlanabilmesi için hayati bir rol oynar. Bir işletmenin başarısında, çalışan bireylerin işlerini işletmenin belirlediği hedef ve amaçlar doğrultusunda özveri ile yerine getirmeleri, çalışan devir hızının düşük olması, maddi kayıpların önlenmesi ve motivasyon eksikliğinin yaşanmaması gibi faktörler, "işe bağlılık" kavramının önemli bir unsuru olarak öne çıkar (Güçlü, 2006). Bu nedenle, işe bağlılık kavramı uzun süredir üzerinde araştırma yapılan ve işletmeler için büyük önem taşıyan bir konudur (Meyer ve Maltin, 2010). Porter, Wowday ve Steers tarafından ortaya konan

tanıma göre ise işe bağlılık, işletmenin amaçlarını ve değerlerini kabul etme, bu amaçlara ulaşmak için büyük çaba sarf etme ve işletmede varlığını devam ettirme arzusunu içerir (Köse, 2014).

İş bağlılığı, devamlı olarak tekrarlanan durumlarla birlikte giderek daha fazla önem kazanmaktadır. İnsan kaynaklarını en etkili biçimde kullanma yeteneği, iş bağlılığının işletmeler için en etkili stratejik yaklaşımı içinde barındıran özelliklerden biridir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010). İşletmeler, çalışanlarının iş bağlılığını artırmak amacıyla çaba sarf ederler çünkü iş görenlerin işe bağlılığı, işletme başarısındaki temel bir faktör olarak kabul edilmektedir. İşe bağlılık, iş görenleri sadece sorun yaratmaktan ziyade çözüm odaklı bireyler haline getirir. İşletmeler, mevcut koşullarını sürdürmek ve işletme atmosferini huzur içinde geliştirmek istiyorlarsa mutlaka çalışanlarının iş bağlılığını artırmak zorundadırlar (İnce, 2005). İş görenler, kişisel hedeflerine ulaştıklarında işletmenin çıkarlarını göz önünde bulundurur ve işe bağlılık sergiler. Bu nedenle, iş görenlerin verimliliği açısından düşünüldüğünde, işletme hedeflerini benimsemek ve işe bağlılık göstermek temel öneme sahip faktörler arasında yer almaktadır (Özmen, Arbak ve Saatçioğlu, 1997). İşletme başarısının arkasındaki en büyük itici güç, iş bağlılığıdır (İşcan, 2004). İşe bağlı bir şekilde çalışan iş görenlerin, işletmenin bir parçası olduklarını bilerek davranmaları, iş görenlerin işletmeye kattıkları değerin niceliksel ve niteliksel açıdan seviyesini artırır. Bu durum, bağlılığın işletme tarafından neden bu kadar önemli görüldüğünün temel nedenini açıklar. İşletme perspektifinden bakıldığında, iş bağlılığının neden bu kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010). İş bağlılığının geçmişten günümüze kadar olan tarihsel yolculuğuna baktığımızda, birçok araştırmanın iş bağlılığının farklı alt dallarına odaklandığını ve bu konuda çeşitli çalışmaların yapıldığını görüyoruz. Bu çalışmalar, günümüze ışık tuttıkları için giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Özsoy, 2004).

İş bağlılığı, çalışanların işe olan duygusal bağlılık düzeyini ifade eder ve istenilen çalışma davranışıyla doğrudan ilişkilidir. İş bağlılığı yüksek olan işletme çalışanları, düşük iş bağlılığına sahip olanlara kıyasla daha üst düzeyde performans sergileme eğilimindedir. Yapılan araştırmalara göre, işten ayrılma nedeni olarak iş bağlılığının, iş doyumundan daha etkili olduğu ortaya çıkmıştır. İş bağlılığı ayrıca,

işletme vatandaşlığı davranışlarının önemli bir göstergesi olarak kabul edilir, çünkü iş bağlılığı, fedakârlık ve dürüstlük gibi işletme vatandaşlığı davranışlarının anlamlı bir göstergesi olarak öne çıkmaktadır (Bayram, 2005). Bu bulgular, iş bağlılığının çalışanların performansını etkileyen ve işletme içinde olumlu bir kültür oluşturan önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. İşletme ve çalışan arasında belirgin noktalardan biri, iş bağlılığıdır. İşletme ile çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşim, iş bağlılığı terimiyle tanımlanmaktadır. İş hayatında, çalışanlar çeşitli zorluklarla karşılaşabilirler. Bu zorluklardan en önemlisi, çalışan memnuniyetsizliğidir. Memnuniyetsizlik hem dış kaynaklardan hem de içsel faktörlerden kaynaklanabilir. İçsel memnuniyetsizlikler arasında en öne çıkan sorun, iş yerine yönelik memnuniyetsizliktir. Bu sorunun çözülmesi önemlidir, çünkü işletmelerin varlığını tehdit edebilir.

Ürettikleri ürünler kadar kritik olan bu durum, iş bağlılığını etkileyebilir ve çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebilir (Küçük, 2012: 43). İş bağlılığı, birçok faktörü etkilerken, işletmelerin hayati durumlarını, sürekliliklerini ve sürdürülebilirliklerini de etkiler. Bu iki kavram arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Varlıklarını devam ettirmek isteyen işletmeler, çalışanlarını bünyelerinde tutmak için çaba göstermektedir. Bu durum, iş görenlerin iş bağlılıklarını ve işletme içinde varlıklarını sürdürme isteklerini belirlemede önemli bir faktör olacaktır (Bayram, 2005). İş bağlılığı, çeşitli kavramlarla ilişkilendirildiği için işletmeler için son derece önemlidir. Bu kavramlar arasında işten ayrılma, devamsızlık artışları, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri, iş tatmini, işe angaje olma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel özellikler, bağımsızlık, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi iş görenin iş ve rolüne dair özellikler, yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleri sıralanabilir (Balay, 2000).

2.2. İşe Bağlılığın Sınıflandırılması

İşe bağlılık, bir bireyin çalıştığı organizasyona duyduğu bağlılık düzeyini ifade eder. İşe bağlılık, Allen ve Meyer (1997) tarafından üç temel boyutta sınıflandırılmıştır: Bu boyutlar aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.2.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, “iş görenlerin kişisel ve örgütsel değerler arasında uyum sağlaması sonucunda ortaya çıkan psikolojik bir bağlılık türüdür”. İşgörenler, kendi değerleri, fikirleri, kültürü ve tutumları gibi özelliklerinin, işleriyle ilgili değerleri, fikirleri, kültürü ve tutumlarıyla uyumlu olduğunu algıladıklarında, iş yerlerine duygusal bir bağlılık hissederler (Demirel, 2009). Araştırmalar, işle veya örgütle ilgili davranışları açıklamada en etkili bağlılık boyutunun duygusal bağlılık olduğunu tespit etmiştir (Gümüşlüoğlu ve Karakitapoglu-Aygün, 2010).

Duygusal Bağlılık, çalışanın örgüte duygusal bir bağ geliştirmesiyle ilgilidir. Bu bağlılık türünü etkileyen faktörler arasında liderlik stili önemlidir. Destekleyici, adil ve ilgili liderlik, çalışanların örgüte olan bağlılığını artırabilir. İş tatmini de duygusal bağlılığı etkiler; işteki keyif, başarı ve tatmin duyguları duygusal bağlılığı artırabilir. Ayrıca, çalışan katılımı da önemlidir; çalışanların karar alma süreçlerine katılımı, duygusal bağlılığı artırabilir ve çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmelerine katkıda bulunabilir.

2.2.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, “iş görenin örgütte geçirdiği süre boyunca harcadığı çaba, zaman ve emeği, elde ettiği statü, maddi kazanımlar gibi unsurları düşünerek, örgütten ayrılmanın beraberinde getireceği kayıplardan dolayı hissettiği bağlılıktır” (Karahana, 2008). Başka bir ifadeyle, devam bağlılığı, iş görenin örgütten ayrılmanın maliyetini düşünmesi ve örgütte kalmaya devam etmeyi bir zorunluluk olarak görmesidir (Meyer ve Allen, 1997).

Devamlılık Bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmanın maliyetini değerlendirdiği bağlılık türüdür. İş güvenliği hissi, devamlılık bağlılığını artırabilir. Alternatif iş fırsatlarına sahip olma durumu da devamlılık bağlılığını etkiler. Ayrıca, örgüt içinde sağlanan mesleki gelişim fırsatları da çalışanın örgütte kalma kararını etkileyebilir.

2.2.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık ise “ahlaki bir bağlılık türüdür ve iş görenin örgütte kalma konusundaki algılanan zorunluluğu ifade eder (Çakar ve Ceylan, 2005). Bu bağlılık

türü, iş görenin sadakat, görev, sorumluluk ve zorunluluk gibi duygularından kaynaklanır.” Yüksek normatif bağlılığa sahip bireyler, örgütte kalmanın doğru bir davranış olduğunu hissettikleri için örgüt üyeliğini sürdürmeye eğilimlidirler (Göksel ve Aydın, 2012). Normatif Bağlılık, çalışanın ahlaki bir sorumluluk veya sadakat hissi ile örgüte bağlanmasını ifade eder. Örgüt kültürü ve etik standartlar, normatif bağlılığı güçlendirebilir. Ayrıca, çalışanın toplumsal normlara olan duyarlılığı da normatif bağlılığı etkileyebilir.

Genel bir bakış açısıyla üç bağlılık türü incelendiğinde, duygusal bağlılığın isteğe, devam bağlılığının gereksinime, normatif bağlılığın ise yükümlülüğe dayalı bir örgütte kalma güdüsü olduğunu söylemek mümkündür (Obeng ve Ugboro, 2003).

2.3. İşe Bağlılığın Boyutları

Bu bölümde işe bağlılığın boyutları üç ana başlık altında ele alınacaktır. Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Schaufeli ve ark. (2002) tarafından Çalışanların işe bağlılıklarını ölçmek için geliştirilmiştir. Ölçek 3 boyuttan oluşmaktadır: işe istek duyma (1, 4, 8, 12, 15, 17), işe adanma (2, 5, 7, 10, 13) ve işe yoğunlaşma (3, 6, 9, 11, 14, 16). Ölçeğin geliştirilme çalışmalarına 24 madde ile başlanmış ve çeşitli madde eleme yöntemleri kullanılarak ölçek 17 maddeye indirilmiştir. “İşe bağlılık ölçeği” Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Bu çalışmada işe bağlılık ölçeği ve alt boyutları kavramları kullanıldığı için aşağıda bu kavramlar kısaca açıklanmıştır.

2.3.1. İşe İstek Duyma-Dinçlik (Vigor)

Çarıkçı ve Özmen (2015) tarafından ise istek duyma, işgörenlerin çalıştıkları kurumun bir parçası olarak rekabette üstünlük sağlama amacı ve kurumun başarısını arttırma adına, kurumun misyon ve vizyon stratejilerini benimseyerek çaba gösterme isteklerini kapsayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Turgut (2011) tarafından işe istek duyma kavramı, İşgörenlerin işlerini yaparken yüksek enerji ve şevkte olma ve karşılaşılabilecek zorlukların üstesinden gelecek işe dört elle sarılma olarak tanımlanmıştır. Çalışanların işe sarılma çabaları ve zorluklar karşısında işlerini sürdürme davranışları işe bağlılığın dinçlik boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır (Aydın, 2019:11).

2.3.2. İşe Adanma (Dedication)

İşe bağlılığın ikinci boyutu olarak karşımıza çıkmakta olan işe adanma kavramı: İşgörenlerin çalıştığı kuruma karşı duyduğu ilgi, işe duyulan inanç, yaptığı işten gururla bahsedebilme ve işini yapılmaya değer bularak kendini işe verme olarak tanımlanmaktadır (Bakker ve Evangelia, 2008:210). İş yapılma sürecinde verilen emek, yaptığı işi özümseme ve işi yaparken kendini bir amaca hizmet ettiği için değerli hissetme durumu olarak da karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların yapmakta olduğu işlerde hissedilen mesuliyet ve görev bilinci ile kendilerini adayarak üstün performans sergileme olarak da nitelendirilmektedir (Kanten, 2016: 23).

2.3.3. İşe yoğunlaşma (Absorption)

İşe bağlılığın son boyutu olan işe yoğunlaşma, verimlilik ve etkinliğin sağlanabilmesi amacıyla önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm enerjisini ve benliğini işine veren çalışanların verilen görevleri tamamladıklarında mutlu olmaları ve kendileri ile gurur duymaları olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların yaptıkları işleri benimsemeleri ve uyum sağlamaları işe bağlılığın yoğunlaşma boyutu olarak ifade edilmektedir (Salanova ve Schaufeli, 2008:118).

2.4. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler

İşe bağlılık, alın yazısında yoğun bir şekilde araştırılan bir konu haline gelmiştir. Bu bağlamda, çalışanların bağlılığını arttırmayı amaçlayan birçok yaklaşım bulunmaktadır. Ancak, farklı yazarlar tarafından sunulan çeşitli bakış açıları, insan kaynakları yönetimi konusunda ortak bir noktada anlaşmayı zorlaştırmıştır. Bu nedenle, işe bağlılık, yoğun bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Bu bölümde işe bağlılığı etkileyen faktörlere değinilecektir.

2.4.1. Bireysel Faktörler

İşe bağlılığı etkileyen kişisel faktörler, bireyin kendi özellikleri, değerleri ve algılarına dayanmaktadır. Kişisel Değerler ve İlkeler, işe bağlılığı etkileyen önemli bir kişisel faktördür. Robbins ve Judge (2017) tarafından belirtildiği gibi, çalışanların değerleri, işyeri değerleriyle uyumlu olduğunda, işe olan bağlılık daha yüksek olabilir. Kişisel Hedefler ve Motivasyon da işe bağlılığı belirleyen bir diğer

faktördür. Avey vd. (2011) tarafından ifade edildiği gibi, bireyin işteki performansını etkileyen motivasyon, işe bağlılık düzeyini belirlemede kritik bir faktördür. Mesleki Gelişim ve Eğitim Olanakları da işe bağlılığı etkileyen bir diğer kişisel faktördür. Aguinis (2011) tarafından vurgulandığı gibi, işgücünün sürekli gelişimi, bireylerin işe bağlılığını artırabilir. İşe İlişkin Tutumlar da işe bağlılık düzeyini etkileyen bir diğer önemli faktördür. Locke ve Latham (2004) tarafından belirtildiği gibi, bireyin işe ilişkin tutumları, işe bağlılık düzeyini belirlemede önemli bir rol oynar. Son olarak, İşe Anlam Katma ve Özdeşleşme, bireyin işiyle kurduğu bağı güçlendiren kişisel faktörler arasındadır. Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından ifade edildiği gibi, bireyin işe anlam katma düzeyi, işe bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Bu kişisel faktörler, çalışanların işe bağlılığını şekillendiren önemli unsurları temsil eder ve bir kombinasyon halinde, bireyin işe olan tutumlarını, motivasyonunu ve bağlılığını etkileyerek çalışma ortamındaki başarı ve verimliliği artırabilir.

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanlarda işe bağlılık durumunun oluşabilmesi için karşımıza çıkan bir diğer başlık örgütsel faktörlerdir. Bu bölümde: çalışan ve çalıştığı kurum (iş yeri) arasında örgütsel faktörlere bağlı olarak işe bağlılığı arttıran etkenler incelenecektir. Literatür incelendiğinde örgütsel faktörler başlığı altında: ücret, çalışma saatleri, iş tatmini, iş ortamı-işe bağlılık, yönetici yeterliliği ve motivasyon kavramlarına değinilecektir. Ücret, çalışanların verilen görevleri tamamladıklarında, belirli sürelerde aldıkları bir bedeldir. Çalışanların verimli, etkin ve motive olacak bir şekilde çalışabilmesi için ücret önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yetenekleri ve kıdemleri göz önüne alınarak farklı ücret politikaları uygulanmaktadır. Ücret konusunda yeterli, dengeli ve adil bir politika oluşturarak ödemeler yapıldığında çalışan performansı ve verimliliğin artacağı düşünülmektedir (Diker, 2010: 38, Sabuncuoğlu. 2000: 209). Çalışan sağlığı ve memnuniyeti göz önüne alınarak uygun çalışma koşullarının sağlanmasındaki en önemli etken olarak çalışma saatleri karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlarda fiziki şartların ve çalışma saatlerinin oluşturulması iş veriminde olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğuracağı göz önüne alınarak planlama yapılması hayati önem taşımaktadır (Ertan, 2019: 46). Uygun çalışma koşulları sunulduğunda verimin aynı orantıda artacağı düşünülmektedir. İş

tatmini kavramı incelendiğinde: çalışanların iş yerinin beklenti ve isteklerini karşılaması halinde ortaya çıkan ve işgörenlerin iş yerlerine ve işlerine karşı duyulan memnuniyeti ifade eden bir duygu olarak karşımıza çıkmaktadır (Canbulat, 2007). Bir başka ifade ile iş tatmini, işle ilgili süreçlerde karşımıza çıkan olumlu hisler olarak açıklanmaktadır (Adams ve Bond, 2000: 538). İşletmeler açısından rekabet kavramı göz önüne alındığında çalışanların iş ortamı ve işe bağlılık düzeyleri önemli kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. İşe bağlılık kavramının tanımı konusunda uzmanlar arasında bir görüş birliği olmamakla birlikte, bu durumun temel nedeni farklı ekoller ve disiplinlerden gelen uzmanların işe bağlılık konusuna kendi bakış açılarıyla yaklaşımlarıdır (Mowday, 1982). İşe bağlılık, bireyin işletme için özveride bulunması, işletme amaçlarını benimsemesi, kendisini işletmeye adanması ve işletme faaliyetlerine katılması olarak tanımlanmaktadır (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007). Maslach vd. (2001)'e göre işe bağlılığın oluşabilmesi için kişi ve iş ortamı arasında anlamlı bir bağ olması gerekmektedir. Yönetici yeterliliği incelendiğinde yönetimin işgörenlere karşı sergilediği tutum ve davranışların işe bağlılığı etkilediği gözlemlenmiştir. Yöneticilik çalışanlara gösterdiği babacan tavırlar işe bağlılığı artırırken, agresif ve hoşnutsuz yönetici davranışlarının işe bağlılığı olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Yöneticilerin işgörenlere karşı sergiledikleri davranış şekli işe bağlılığı etkileyen önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Yağcı, 2013: 41). İşletmenin başarıya ulaşmasında bir diğer etken olarak iş motivasyonu işe bağlılık karşımıza çıkmaktadır. Yapılan birçok çalışmada motive edilmiş çalışanların işe bağlılık düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. İşe bağlılık bireyin işini özümsemesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Motivasyonun önemi birçok açıdan öne çıkmaktadır. İlk olarak, bireylerin ekonomik ihtiyaçlarına katkıda bulunarak onların çevresel gereksinimlerini karşılamak için temel oluşturur. Aynı zamanda, işle ilgili beceri, yetenek ve kabiliyetlerin gelişimine zemin hazırlar, bu da bireylerin kariyerlerinde ilerlemelerine ve başarı elde etmelerine yardımcı olur.

Sonuç olarak, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında iş tatmini ve işe bağlılık önemli rol oynamaktadır.

2.5. İşe Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Johns (1981), iş performansını ölçme konusundaki yöntemler incelenerek yapılan çalışmalarında, işe bağlılığı değerlendirmek için kullanılan farklı ölçüm araçlarını karşılaştırmaktadır. Özellikle, çalışanların kendi performanslarını değerlendirdikleri özyönetimli değerlendirme ile yöneticilerin çalışanların performansını değerlendirdiği yönetici değerlendirmesi arasındaki farklar üzerinde durulmaktadır. Bu karşılaştırma, iş performansı ölçümünde hangi yöntemin daha güvenilir olduğunu ve işe bağlılığın nasıl ölçülebileceğini anlamaya yönelik önemli bir katkı sağlamaktadır.

Kahn (1990) çalışmasında bireylerin işe bağlılık düzeyini etkileyen psikolojik koşulları ve kişisel angajman ile bağlantısını incelemektedir. Kahn, çalışmasında işe angaje olmanın ve işten kopmanın psikolojik kökenlerini araştırmıştır. Özellikle, işin anlamı, özerklik, etkileşim ve kontrol gibi faktörlerin, çalışanların işlerine ne kadar bağlı olduklarını ve işlerinden ne kadar kopuk olduklarını nasıl etkilediğini incelemiştir. Bu çalışma, bireylerin işe angaje olma ve işten kopma süreçlerini anlamak ve işletmelerin çalışanlarının bağlılığını artırmak için stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif boyutlarını inceleyerek, bu boyutları etkileyen faktörleri araştırmaktadır. Bu meta-analizde, çalışanların duygusal olarak bağlı oldukları, işten ayrılma devamlılığı hissettikleri ve örgütün değerlerine uygun hareket etmeye istekli oldukları örgütsel bağlılık boyutlarının ne tür faktörlerden etkilendiği ve bu boyutların iş sonuçları üzerindeki etkileri incelenmektedir. Özellikle, liderlik tarzları, örgütsel adalet algısı ve iş tatmini gibi faktörlerin örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki rolü ve bu boyutların çalışanların performansı, iş tatmini ve örgüte olan sadakati gibi sonuçlar üzerindeki etkileri üzerinde durulmaktadır. Bu çalışma, örgütsel bağlılık konusunda kapsamlı bir anlayış sağlamak ve işletmelerin bu alanda stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Tang vd. (2002) örgütsel bağlılığın üç bileşenli modelini Çinli çalışanlar üzerinde uygulayarak inceliyor. Bu model, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılık ve

normatif bağıllık olmak üzere üç ana bileşenden oluşur. Araştırma, Çin'deki işçilerin örgütsel bağıllık düzeyini değerlendirmek için bu modelin nasıl kullanılabileceğini araştırıyor. Özellikle, Çin kültüründeki değerlerin, örgütsel bağıllık üzerinde nasıl bir etkisi olduğu üzerinde duruyor. Bu çalışma, örgütsel bağıllık kavramını anlamak ve kültürel farklılıkların bu bağlamda nasıl bir rol oynadığını daha iyi kavramak için önemli bir katkı sağlıyor.

Podsakoff vd. (2009) örgütsel bağıllık ile bağlantılı olarak örgütsel vatandaşlık davranışının öncülleri ve sonuçlarını değerlendirmektedir. Bu meta-analiz, örgütsel vatandaşlık davranışının nelerden etkilendiğini ve bu davranışın iş sonuçları üzerindeki etkilerini incelemektedir. Özellikle, çalışanların örgüte yönelik gönüllü katılımını teşvik eden faktörlerin ve bu davranışın iş performansı, liderlik etkisi ve örgütsel itibar gibi sonuçlar üzerindeki etkilerinin ne olduğu üzerinde durulmaktadır. Bu meta-analiz, örgütsel vatandaşlık davranışını anlamak ve işletmelerin bu davranışı teşvik etmek için stratejiler geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Conway ve Briner (2009) çalışmasında, işyerinde psikolojik sözleşmelerin anlaşılmasını ele alarak, bu alandaki kuram ve araştırmaları eleştirel bir şekilde değerlendiriyor. Araştırma, işçi ve işveren arasındaki psikolojik sözleşmenin niteliğini, işyeri performansını nasıl etkilediğini ve taraflar arasındaki etkileşimin dinamiklerini anlamak için psikolojik sözleşme teorisi ve araştırmalarını inceliyor. Özellikle, psikolojik sözleşmelerin belirli koşullar altında nasıl değişebileceği ve çalışanların iş memnuniyeti, motivasyon ve bağıllık üzerindeki etkileri üzerinde duruyor. Bu çalışma, işletmelerin işyeri ilişkilerini ve çalışan bağıllığını anlamak ve geliştirmek için psikolojik sözleşme kavramını nasıl kullanabileceklerini incelemektedir.

Tuna (2009) çalışmasında, dönüşümcü ve işlemsel liderlik tarzları ile duygusal bağıllık ve işe katılım arasındaki ilişkiyi anlamayı amaçlamaktadır. Bu çalışma muhtemelen dönüşümcü liderliğin, takım üyelerinin işe duygusal bağıllığını ve işe katılımını artırıcı etkilerini araştırmıştır. Dönüşümcü liderlik, liderlerin takım üyelerini etkileme biçiminde önemli bir rol oynamakta ve işyerinde olumlu bir çalışma ortamı oluşturarak çalışanların duygusal bağıllığını artırma potansiyeline

sahiptir. İşlemsel liderlik ise daha çok işin günlük yönetiminde kullanılan yöntemleri içerir ve belirli hedeflere ulaşmak için yapılan işlemleri düzenler. Bu çalışma hem dönüşümcü hem de işlemsel liderlik tarzlarının çalışanların duygusal bağlılığı ve işe katılımı üzerindeki etkilerini değerlendirmiş olabilir. Sonuçlar, liderlik tarzlarının çalışanların işe olan duygusal bağlılığını ve işe katılımlarını nasıl etkilediğini anlamak ve işyerindeki liderlik pratiğini geliştirmek için önemli ipuçları sunabilir. Bu çalışma, liderlik uygulamalarının çalışanların motivasyonu ve bağlılığı üzerindeki etkilerini anlamak için önemli bir katkı sağlamış olabilir.

Walker, Hu ve Qian (2012) Çin'deki yüksek teknoloji sektöründe çalışanların duygusal örgütsel bağlılığını etkileyen faktörleri incelemektedir. Bu araştırma, özellikle Çin'deki yüksek teknoloji sektöründe çalışanların işe duygusal olarak bağlılığını etkileyen değişkenler üzerinde odaklanmaktadır. Çalışmada, liderlik tarzları, iş tatmini, çalışma ortamı ve örgütsel destek gibi faktörlerin duygusal örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmektedir. Bu çalışma, Çin'deki yüksek teknoloji sektöründe işverenlerin ve yöneticilerin çalışan bağlılığını artırmak için dikkate alabilecekleri faktörleri anlamalarına yardımcı olabilir.

Aydın (2019) işten sonra yapılan aktivitelerin akademisyenlerin ertesi günü işe olan bağlılığı ve pozitif duygu durumuna etkisini incelemektedir. Bu araştırma, bir günlük çalışma şeklinde gerçekleştirilmiş olup, akademisyenlerin iş sonrası aktivitelerin, iş performansları ve duygusal durumları üzerindeki etkisini günlük olarak izlemeyi amaçlamaktadır. Çalışma muhtemelen, akademisyenlerin iş sonrası aktivitelerini, örneğin spor yapma, hobilerle ilgilenme, dinlenme gibi, iş sonrası saatlerde yaptıkları etkinlikleri değerlendirmiştir. Ardından, bu aktivitelerin akademisyenlerin ertesi günü işe olan bağlılığı ve pozitif duygu durumları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu belirlemeye çalışmış olabilir. Sonuçlar, akademisyenlerin iş performansı ve duygusal durumlarını iyileştirmek için iş sonrası aktivitelerin rolünü anlamak ve bu bilgiyi iş yaşamıyla dengelemek için stratejiler geliştirmek açısından önemli olabilir. Bu çalışma, iş sonrası zamanın verimli bir şekilde kullanılmasının iş performansı ve çalışanların genel refahı üzerindeki potansiyel etkilerini anlamak için bir model sunabilir.

Ergen (2023) hizmet içi eğitim ile işe bağlılık arasındaki ilişkide teknoloji kabulünün rolünü incelemektedir. Bu araştırma, çalışanların işe bağlılığını artırmak amacıyla sunulan hizmet içi eğitimlerin etkisini değerlendirmekte ve bu etkide teknoloji kabulünün ne kadar önemli olduğunu araştırmaktadır. Hizmet içi eğitimler, çalışanların mesleki becerilerini geliştirmelerine ve işlerinde daha yetkin olmalarına yardımcı olabilir. Ancak, bu eğitimlerin etkili olabilmesi için çalışanların teknolojiyi kabul etmeleri ve eğitim materyallerini kullanmaları gerekebilir. Çalışma muhtemelen teknoloji kabulünün, hizmet içi eğitimlerin etkisini artırıcı veya azaltıcı bir faktör olduğunu değerlendirmiştir. Teknolojiye direnç gösteren veya teknolojiyi kullanmaktan çekinen çalışanların, hizmet içi eğitimlerden daha az fayda sağlayabileceği düşünülebilir. Dolayısıyla, teknoloji kabulünün bu süreçteki rolünü anlamak, işe bağlılığı artırmak için etkili hizmet içi eğitim stratejileri geliştirmek açısından önemlidir. Sonuçlar, işletmelerin hizmet içi eğitim programlarını tasarlarken teknoloji kabulünü göz önünde bulundurmalarına ve çalışanların bu eğitimlere katılımını artırmak için uygun teknolojileri kullanmalarına yardımcı olabilir. Bu çalışma, işletmelerin teknolojiyi kullanma ve kabul etme süreçlerini yönetirken işe bağlılığı artırmak için stratejiler geliştirmelerine katkı sağlayabilir

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ MOTİVASYONU

3.1. Motivasyon Kavramı, Tanımı ve Kapsamı

Sanayi Devrimi'nin etkisiyle, iş bölümü ve uzmanlaşma gibi faktörler, çalışanların işe ilgisizlik ve direnç göstermelerine neden oldu. Bu dönemde yapılan araştırmalar, çalışanları yeniden istekli ve işe ilgili hale getirmenin yollarını araştırdı. Ayrıca, bireyler arasındaki motivasyonel farklılıkların belirlenmesi de önemli bir konu haline geldi.

1800'lerde işçilerin işe ilgisi azaldı, bu da yönetimin bireyi yalnızca maddi ödüllerle motive etmeye çalıştığı klasik bir yaklaşıma yol açtı. İşletmeler, üretkenliği artırmak ve kar elde etmek amacıyla teknik sistemler olarak ele alındı. Bu, işçilerin iş koşullarını daha zor ve monoton hale getirdi. Ancak daha sonraki dönemlerde insanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını göz ardı etmek, motivasyonun eksikliğine ve düşük iş memnuniyetine yol açtı.

Hawthorne çalışmaları, işyerinde sosyal faktörlerin, işteki verimliliği fiziksel koşullardan daha fazla etkilediğini gösterdi. İş yerinde ilişkilerin, iş birliği seviyelerinin ve güven ortamının önemli olduğu bulgusu ortaya çıktı. Benzer şekilde, Chris Argyris'in olgunluk teorisi, bireyin işte gelişimine olanak tanınması gerektiğini vurguladı. Douglas McGregor, X ve Y teorileriyle farklı insan tiplerini tanımlayarak, insanları yönetme yaklaşımlarını sorguladı. Y tipi insanların daha fazla sorumluluk ve özerklik istedikleri sonucuna vardı.

Kapsam teorileri, motivasyonu etkileyen ihtiyaçları ve motivasyon faktörlerini inceledi. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, ERG kuramı, Çift Faktör kuramı ve Başarı İhtiyacı Teorisi gibi teoriler, bireylerin ihtiyaçlarını ve motivasyonlarını anlama çabalarıydı. Süreç teorileri, motivasyonun nasıl gerçekleştiğini daha detaylı bir şekilde inceledi. Davranışsal şartlanma teorileri, eşitlik teorisi, amaç teorisi ve hedef kuramı gibi teoriler, motivasyonun arkasındaki süreçleri açıklamaya çalıştı. Motivasyonun altında yatan birkaç kavram vardır: ihtiyaçlar, dürtüler ve güdüler.

Her bireyin yaşamı boyunca farklı ihtiyaçları vardır. İhtiyaçlar, giderildiğinde bireyin mutlu olacağı şeylerdir. İhtiyaçlar birincil ve ikincil olmak üzere iki kategoriye ayrılır. Birincil ihtiyaçlar, fiziksel gereksinimleri ifade eder ve bireyin hayatta kalması için temel ihtiyaçlarıdır. Örneğin, yemek, uyku ve nefes alma gibi fiziksel ihtiyaçlar birincil ihtiyaçlara örnektir. İkincil ihtiyaçlar ise sosyal ve psikolojik ihtiyaçları ifade eder. Bu tür ihtiyaçlar bireyin çevresiyle etkileşim yoluyla edindiği deneyimlerle şekillenir ve daha karmaşıktır. Örnek olarak, özsaygı, statü ve özgürlük gibi ikincil ihtiyaçlar örnek verilebilir (Robbins ve Judge, 2013, s. 209). Bu ihtiyaçlar bireylerin davranışlarına yön verir ve dürtüler olarak adlandırılır. Dürtüler, bireyin davranışlarını başlatan içsel itici güçlerdir. Güdüler ise ihtiyaçların tatmin edilmesiyle ortaya çıkan davranışları şekillendirir. Bireyin bir ihtiyacını karşıladığında, güdüler farklı davranışlara yol açabilir. Bu nedenle motivasyon sürekli bir süreçtir. Motivasyon, bireyi belirli bir davranışa iten, bu davranışları şekillendiren ve sürdüren içsel ve dışsal mekanizmaların bir bileşimidir (Latham ve Ernst, 2006). Motivasyon, bir kişinin bir işi yaparken nelerden haz aldığı veya ilgi duyduğu konusunda içsel bir itici güçtür. Buna karşılık, dışsal motivasyon, bir kişinin işi yaparken maddi veya sözlü ödüller gibi harici faktörlere dayalı tatmin sağladığı bir durumu ifade eder (Gagne ve Deci, 2005: 331). İçsel motivasyon, bireyin bir aktiviteyi yaparken kendiliğinden tatmin olması anlamına gelir.

Sonuç olarak, motivasyon, insan davranışlarını anlamak ve yönetmek için önemli bir konsepttir. İş dünyasında, çalışanların motivasyonunu artırmak ve iş memnuniyetini yükseltmek, işletmelerin başarısı için kritik bir rol oynar. Bu nedenle, işletme liderleri ve yöneticileri, çalışanlarının ihtiyaçlarını ve motivasyon faktörlerini anlamak ve iş yerinde bir motivasyon kültürü oluşturmak için çeşitli motivasyon teorilerini ve yöntemlerini kullanabilirler. Bu, çalışanların işe daha fazla bağlılık göstermelerini ve daha yüksek bir performans sergilemelerini teşvik edebilir (Robbins ve Judge, 2017).

3.3. Motivasyon Türleri

Motivasyon kavramı, bireylerin beklentileri, ihtiyaçları, hedefleri, davranışları ve kendi performansları hakkında bilgi edinme süreçlerini içerir (Koçel, 2010). Ek

olarak, motivasyon, belirli bir hedefe yönelik etki, enerji ve bir faaliyetin devamı olarak da tanımlanabilir (Atkinson, 1964). İçsel (İntrinsik) Motivasyon, bireyin kişisel tatmin, ilgi ve zevk nedeniyle bir davranışı gerçekleştirmesiyle ilgilidir ve faaliyeti kendisi için anlamlı veya keyifli bulduğunda hareket eder (Ryan ve Deci, 2000). Dışsal (Ekstrinsik) Motivasyon ise bireyin dış ödüller, tehditler veya beklentilerle yönlendirildiği durumları ifade eder ve bir görevi yapmanın sonucunda alınacak ödül veya ceza beklentisiyle ilgilidir (Deci, Vallerand, Pelletier, & Ryan, 1991). Sosyal Motivasyon, diğer insanlarla ilişkiler ve grup normları nedeniyle ortaya çıkar ve bireyin diğer insanların onayını kazanma, aidiyet hissi ve sosyal normlara uyum gibi faktörlerle motive olabileceğini ifade eder (Baumeister ve Leary, 2017). Başarı Motivasyonu, kişinin kendi yeteneklerini kullanma, yeni beceriler geliştirme ve öğrenme isteğini ifade eder ve kendisini geliştirme ve kişisel başarıya ulaşma hedefleri üzerine odaklanır. Güç Motivasyonu, kişinin başkalarını etkileme, liderlik yapma ve kontrol etme isteğini yansıtır ve bu tür motivasyona sahip insanlar başkalarını yönlendirme ve etkileme konusunda tutkulu olabilirler (McClelland, 1985). Bağlılık Motivasyonu, bireyin bir amaç veya değer sistemi için bağlılık gösterme isteğini ifade eder ve kişiler, ideolojik, etik veya dini inançları nedeniyle belirli bir amacı veya değeri savunabilirler (Aronson, vd., 2018). Güdülenmişlik Motivasyonu, iş yerindeki kariyer ve iş hedeflerine yönelik isteği ve taahhüdü ifade eder ve iş performansını ve başarıyı artırmaya yöneliktir (Locke ve Latham, 1990). Son olarak, Özerklik Motivasyonu, kişinin kendi kararlarını alma, bağımsızlık kazanma ve kendisini yönetme isteğini temsil eder ve bireyler kontrol ve özgürlük hissi kazandıklarında daha yüksek özerklik motivasyonuna sahip olabilirler (Deci ve Ryan, 1985). Bu motivasyon türleri, insan davranışlarının arkasındaki temel güdülerin ve nedenlerin farklı yönlerini vurgular ve her birey, bu motivasyon türlerinden birkaçına sahip olabilir; bu türler, insanların hedeflerine ve amaçlarına ulaşmalarını yönlendiren etmenler olarak rol oynar.

Motivasyon kavramı genel olarak iki başlık altında incelenmektedir. Bu başlıklara aşağıda değinilmiştir.

3.3.1. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon, bir bireyin ödül, ceza, tanıma veya başka bir dış etken tarafından yönlendirildiği bir motivasyon türüdür. Birey, faaliyeti gerçekleştirme eylemini çoğu kez dışsal teşvikler nedeniyle yerine getirir. Bu motivasyon türü, maddi ödüller (örneğin para, hediye), statü, itibar veya dışsal etkenler tarafından sunulan teşviklerle beslenir. Bireyler, bu tür motivasyonla bir işi yaparken sonuç odaklıdır ve genellikle faaliyetin kendisinden ziyade dışsal ödülün peşindedirler. Örneğin, bir kişi işini sadece maaşı veya terfi fırsatı için yapabilir. Dışsal motivasyon, örgütlerin performansı artırmak için yaygın olarak kullanılan bir araçtır, ancak uzun vadede sürdürülebilir olmayabilir ve kişisel tatmin duygusunu azaltabilir (Deci ve Ryan, 1985; Deci ve Koestner ve Ryan, 1999; Vallerand, 1997).

Dışsal motivasyon, bir davranışın sonuçları için gerçekleştirilen bir motivasyon türüdür. Birey, davranışlarını gerçekleştirirken odak noktasını, davranışın getireceği sonuçlara kaydırmaktadır (Deci, Vallerand, Pelletier ve Ryan, 1991: 328). Başlangıçta, birey genellikle çocukluk yıllarında içsel motivasyonla hareket eder. Ancak zaman içinde, çevresel etkileşimler ve sosyal normları anlama sürecinde, bireyin içsel motivasyonla gerçekleştirdiği davranışlar azalabilir ve yerini ödül kazanma veya ceza almama amacına yönelik davranışlara bırakabilir. Bu durumda birey, içsel memnuniyet elde etmek yerine, ödül almak veya ceza almamak amacıyla davranışlar sergiler ki bu da dışsal motivasyonla ilişkilidir (Ryan ve Deci, 2000).

Dışsal motivasyon, kontrollü bir motivasyon biçimidir, çünkü birey davranış sergileme konusunda baskı hisseder. Öz belirleme kuramı dışsal motivasyona farklı bir bakış açısıyla yaklaşmış ve bütünleşme ve içselleştirme süreçleri sayesinde dışsal nedenlerin içselleşebileceğine ve kontrollü motivasyonun bağımsız motivasyona dönüşebileceği tezini savunmuştur. Bu yaklaşım bireylerin doğumdan itibaren ilginç bulmadıkları ancak sosyal yaşamında etkili olabilecek etkinliklerde rol alarak içselleştirme ve bütünleştirme konularında motive olduklarını vurgular (Deci vd., 1991). İçselleştirme süreci, gelişimsel açıdan büyük bir öneme sahiptir, çünkü bu süreç, yaşam boyunca sürekli olarak sosyal değerlerin ve düzenlemelerin içselleştirilmesini sağlar (Ryan ve Deci, 2000).

3.3.2. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon, bir bireyin bir görevi veya faaliyeti yapma arzusu ve ilgisi ile karakterizedir. Kişi, bu faaliyeti kendisi için anlamlı, tatmin edici veya keyifli bulur ve bu nedenle faaliyete kendiliğinden yönelir. İçsel motivasyon, bireyin kendi iç değerleri, ilgi alanları ve kişisel hedefleri tarafından yönlendirilir. Birey, faaliyeti sadece sonuçlarını düşünerek değil, aynı zamanda sürecin kendisinden aldığı zevk ve tatmin ile de sürdürür. İçsel motivasyon, özgüdüsel olarak hareket etmek anlamına gelir ve dışsal ödüller veya tehditlerle değil, içsel memnuniyetle beslenir. Bu tür motivasyon, öğrenme, yaratıcılık, problem çözme, kişisel gelişim ve özerklik gibi alanlarda etkili olabilir (Ryan ve Deci, 2000; Deci ve Ryan, 1985).

İçsel olarak motive olan bir birey için, dışsal ödüller veya baskılar yerine, faaliyetin kendisinin ilgi çekici ve eğlenceli olması önemlidir. İnsanlar, doğuştan gelen merak ve keşfetme arzularıyla birlikte, dışsal teşviklere ihtiyaç duymadan davranışlar sergilerler. Bu doğal motivasyon eğilimi, zihinsel, sosyal ve psikolojik gelişimimiz için son derece önemlidir. Bireylerin bilgi ve yetenekleri, doğal ilgilerine uygun aktivitelerle gelişir. İlgi duyduğumuz aktivitelere ilgi göstermek, bunları içselleştirmek ve yaratıcılık sadece yaşamın başlangıç yıllarıyla sınırlı değildir. Performans, süreklilik ve genel yaşam kalitesi için bu doğal motivasyonel eğilimler hayati bir rol oynar (Ryan ve Deci, 2000: 56). İçsel olarak motive olan bir birey, ödüllere veya baskılara ihtiyaç duymadan, özgürce ve kendi iradesiyle faaliyetleri gerçekleştirir (Deci vd., 1991: 328).

Her birey farklı davranışlar için içsel motivasyona ihtiyaç duyabilir ve hangi davranışların içsel motivasyona dayalı olarak gerçekleştirileceğini önceden tahmin etmek zor olabilir. Çünkü içsel motivasyon, bireyin ve aktivitenin kendisi arasında meydana gelir. Bir kişi için bir aktivite içsel motivasyona dayalı olarak gerçekleşirken, diğer bir kişi için bu böyle olmayabilir (Ryan ve Deci, 2000a: 56). Buna ek olarak, Bilişsel Değerlendirme Teorisi çerçevesinde içsel motivasyonun, bireyin temel psikolojik ihtiyaç doyumunu destekleyen veya engelleyen sosyal çevre ile nasıl etkileşimde bulunduğu, içsel motivasyonu artırabileceği veya azaltabileceği konusunda önemli bir rol oynadığı öne sürülmüştür (Ryan ve Deci, 2000b: 71).

3.4. Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Motivasyon, insanların davranışlarını yönlendiren, enerjilerini artıran ve hedeflere ulaşmak için gerekli olan güçlü bir içsel güçtür. Motivasyonu etkileyen faktörler oldukça çeşitlidir ve genellikle psikoloji, işletme, eğitim, spor ve diğer alanlarda büyük ilgi çekmektedir. Bu faktörler, insanların motivasyonlarını artırmalarına veya azaltmalarına yardımcı olabilir.

Bireysel Amaçlar ve Değerler: Bireylerin kendi amaçları ve değerleri, motivasyonlarını etkileyen temel faktörlerdir. Bu, Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde vurgulanan bir konsepttir. Maslow, temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, aidiyet ve saygı ihtiyaçları gibi temel ihtiyaçlarının tatmin edilmesinin motivasyonu artırabileceğini öne sürmüştür (Maslow, 1943).

Albert Bandura'nın öz etkililik teorisi, insanların kendi yeteneklerine ve becerilerine olan inançlarının motivasyonlarını etkilediğini savunur. Bu teoriye göre, bir kişi, bir görevi başarma konusundaki güvenini artırarak motivasyonunu artırabilir (Bandura ve Cervone, 1983). Ödül ve cezalar da motivasyon üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bireyler, olumlu sonuçlar elde etmek veya olumsuz sonuçlardan kaçınmak için daha fazla çaba sarf edebilirler. Pavlov'un klasik koşullanma teorisi de bu bağlamda önemlidir. İşteki memnuniyet, bir kişinin motivasyonunu doğrudan etkileyebilir. İşte mutlu olan bireyler, daha fazla çaba gösterme eğilimindedirler (Locke, 1968). Sosyal faktörler de motivasyonu etkileyen önemli bir unsurdur.

İnsanlar, diğer insanlarla etkileşimde bulunmaktan ve toplumsal kabul görmekten motivasyon alabilirler. Sosyal destek ve olumlu ilişkiler, motivasyonu artırabilir (Ryan ve Deci, 2000a). Bireyler, yeni şeyler öğrenme ve kendilerini geliştirme fırsatlarına sahip olduklarında daha fazla motivasyon hissedebilirler (Vroom, 1964). Mükemmeliyetçilik ve rekabet de bazı insanları motive eden faktörlerdir. Bu faktörler, bireylerin daha fazla çaba göstermelerine neden olabilir (Festinger, 1954). Son olarak, zorluk seviyesi ve net hedefler, motivasyon üzerinde etkilidir. İnsanlar, belirli bir hedefe ulaşmak için kendilerini zorlamaktan ve hedeflerini net bir şekilde belirlemekten motive olabilirler (Locke ve Latham, 1990). Bu faktörler, motivasyonu etkileyen karmaşık bir ağ oluşturur ve bireyler arasında

farklılık gösterebilir. Özellikle iş yerinde veya eğitim alanında motivasyonu artırmak isteyenler için, bu faktörlerin anlaşılması ve uygun şekilde yönetilmesi önemlidir.

3.4.1. Ücretler

Ücretler, iş yerinde motivasyonun temel bileşenlerinden biridir. İşçilerin çalışma istekliliği ve performansı, işlerine sağlanan maddi ödüllere bağlıdır. İşçiler, işlerinin karşılığında adil bir ücret aldıklarında daha fazla motive olurlar. Bu konuda Adam Smith, “Para birimine dönüşebilen bir şey, işçinin işini yapma isteğini artırır” demiştir (Smith, 1970). Ancak, ücretlerin iş motivasyonuna etkisi sadece maddi ödüllerle sınırlı değildir. İşçiler, işlerinin karşılığında sadece maddi değil, aynı zamanda psikolojik tatmin de ararlar. Frederick Herzberg, “İş motivasyonunu artırmak için sadece maaş artışı yetmez, aynı zamanda işin kendisinin tatmin edici olması da önemlidir” şeklindeki görüşünü savunmuştur (Herzberg, 1965).

Performansa dayalı ücret sistemleri, çalışanların işlerini daha iyi yapma isteğini artırmak amacıyla yaygın olarak kullanılır. Bu sistemlerde, çalışanlar iş performanslarına göre ödüllendirilirler. Bu konuda Edward Lazear, “Performansa dayalı ücretler, çalışanların iş motivasyonunu artırmak için etkili bir araç olabilir” demektedir (Lazear, 2018). Performansa dayalı ücret sistemleri, çalışanların işlerine daha fazla odaklanmalarını teşvik edebilir. Bu sistemler, işçilerin işlerinde daha iyi performans göstermek için ek çaba harcamalarını sağlayabilir. Bu nedenle, işçiler işlerini daha iyi yaparak daha fazla ödül kazanma şansına sahip olduklarını bildiklerinde daha motive olurlar.

Ücretlerin adalet algısı, iş motivasyonunu da etkileyebilir. Eğer çalışanlar, ücretlerin adil bir şekilde dağıtıldığına inanırlarsa, motivasyonları artar. Victor Vroom, “Ücretlerin adaleti, çalışanların iş motivasyonunu belirlemede önemli bir faktördür” demektedir (Vroom, 1964). Adalet algısının önemi, çalışanların işlerine bağlılık düzeyini etkileyebilir. Eğer çalışanlar, işverenlerinin ücret konusundaki adaletli yaklaşımını gözlemliyorlarsa, işlerine daha sadık olma ve daha fazla motivasyon gösterme eğilimindedirler.

Ücretlerin iş motivasyonuna etkisi karmaşık bir konudur ve maddi ödüllerin ötesine geçer. İşçiler, işlerinin karşılığında adil bir ücret almanın yanı sıra işlerinin

kendileri için anlamlı ve tatmin edici olmasını da ararlar. Ayrıca, performansa dayalı ücret sistemleri, çalışanların daha fazla motive olmalarını teşvik edebilir. Adalet algısı da iş motivasyonunu etkileyen önemli bir faktördür. İşverenler, ücret politikalarını ve ücret adaletini göz önünde bulundurarak çalışanların motivasyonunu artırabilirler.

3.4.2. Çalışma Ortamı

Rahat bir çalışma ortamı, çalışanların işyerindeki atmosferi, fiziksel koşulları ve sosyal ilişkileri içerir. Bu tür bir ortamın sağlanması hem bireylerin hem de işletmelerin bir dizi avantaj elde etmesini sağlar. Rahat bir çalışma ortamı, çalışanların refahını artırır ve duygusal ile fiziksel sağlıklarını olumlu yönde etkiler. Ergonomik mobilyalar, iyi aydınlatma ve hava kalitesi gibi unsurlar, çalışanların rahatlamasına ve stres seviyelerinin düşmesine yardımcı olur (Başaran, 2019). Aynı zamanda, rahat bir ortam iş tatmini ve motivasyonunu artırır; çalışanlar işlerinden daha memnun olurlar ve bu da işletmeye sadakatlerini artırır (Robbins, Judge ve Vohra, 2019). Rahat bir ortamda çalışmak, çalışanların yaratıcılığını ve inovasyon becerilerini geliştirebilir, bu da işletmenin rekabet gücünü artırabilir (Amabile, 1998). Bu ortam, çalışan bağlılığını da güçlendirir; çalışanlar işletmeye daha sadık olur ve uzun vadeli bir iş ilişkisi kurma olasılıkları artar (Meyer ve Allen, 1997). İyi bir çalışma ortamı, işletmenin itibarını güçlendirir ve müşteri sadakatini artırabilir (Turban ve Greening, 1997). Ayrıca, rahat bir çalışma ortamı çalışan sağlığını destekler ve işletme için uzun vadeli sağlık maliyetlerini azaltabilir (Aghazadeh vd., 2012). Memnuniyet ve motivasyon arttığında işletmenin performansı da artar ve rekabet avantajı elde edilir (Heskett, Sasser ve Schlesinger, 1997). Ekip içi iletişimi artırarak iş birliğini teşvik eder ve çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirir, bu da işletmenin verimliliğini artırır (Chatman vd., 1998). Rahat bir ortamda çalışmak, personel devir hızını azaltır; çalışanlar kendilerini daha bağlı hisseder ve işletmenin maliyetleri düşer (Mobley vd., 1979). Son olarak, sürdürülebilir bir çalışma ortamı, işletmenin çevresel bilincini artırır ve çevresel sürdürülebilirlikle ilgili sorumluluklarını yerine getirmesine yardımcı olur (Wells, 2000). Bu faktörler, rahat bir çalışma ortamının işletmeler ve bireyler üzerindeki çeşitli olumlu etkilerini

açıklamaktadır. Bu bağlamda, işletmelerin çalışma ortamını geliştirmeye yönelik çabaları, sürdürülebilir başarı ve rekabet avantajı elde etmelerine yardımcı olabilir.

3.4.3. Ödül ve Takdir

Ödül ve takdir, iş dünyasında motivasyonu artırmak, performansı teşvik etmek ve çalışan bağlılığını güçlendirmek için yaygın olarak kullanılan etkili yönetim araçlarıdır. Bu kavramlar hem bireylerin hem de işletmelerin performansını ve memnuniyetini etkileyen önemli faktörlerdir.

Ödül ve Takdirin Tanımı: Ödül, çalışanların başarıları veya katkıları nedeniyle kazandıkları tatmin edici bir karşılığı ifade eder (Deci, Ryan ve Koestner, 2001). Takdir ise, çalışanların çabalarının ve başarılarının fark edilmesi ve onlara değer verilmesi anlamına gelir (Freudenberg, Brimble, ve Cameron, 2011).

Ödül ve takdir, çalışanları motive etmek için güçlü araçlardır ve motive edilen çalışanlar işlerine daha fazla odaklanır, daha yüksek performans gösterir ve işletmenin hedeflerine daha etkin bir şekilde katkıda bulunurlar (Avey vd., 2011). Ayrıca, çalışanlara ödül ve takdir vermek, istenen performans düzeyine ulaşmalarını sağlayarak işletmenin verimliliğini ve etkinliğini artırabilir (Pfeffer, 2010). Bu yaklaşım, çalışanların işletmeye bağlılık duygularını güçlendirir ve bağlı çalışanlar, işletmelerine sadakat gösterir, uzun vadeli ilişkiler kurar ve şirket kültürüne daha fazla entegre olurlar (Meyer ve Smith, 2000). Ödüller ve takdirler ayrıca iş tatmini düzeyini artırır, bu da çalışanların psikolojik sağlığını olumlu yönde etkiler ve işletme içinde olumlu bir atmosfer yaratır (Locke vd., 1976). Aynı şekilde, çalışanların işe karşı olumlu bir tutum geliştirmelerine katkıda bulunur ve işletmelerin yaratıcılığını ve inovasyonunu teşvik eder (Organ, 1988; Amabile, 1998). Ödül ve takdir politikaları, işletmelere rekabet avantajı sağlar, iletişimi güçlendirir, işletme imajını güçlendirir ve sürdürülebilir başarı ve çalışan memnuniyeti için kritik öneme sahiptir (Barney, 1991; Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959; Backhaus ve Tikoo, 2004).

3.4.4. Sorumluluk ve Yetkiler

Sorumluluk ve yetkiler, iş dünyasında çalışanların ve işletmelerin performansını etkileyen temel kavramlardır. Bu iki faktör, işletmelerin verimliliğini artırma, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimini destekleme ve genel iş ortamını olumlu yönde etkileme potansiyeline sahiptir.

Sorumluluk, bireyin üzerine düşen görevleri veya belirli bir rolü yerine getirme yükümlülüğünü ifade eder. Bu görevler genellikle işlevsel birimlerdeki belirlenmiş rolleri veya organizasyon içindeki belirli bir pozisyonu içerebilir. Örneğin, bir işletme yöneticisi müşteri memnuniyetini artırmak için gerekli adımları atma sorumluluğuna sahip olabilir. Sorumluluklar genellikle belirli beklentiler ve hedeflerle ilişkilendirilir ve bireyin performansının değerlendirilmesinde önemli bir rol oynar (Katz ve Kahn, 1978). Diğer yandan, yetki bireyin belirli bir konuda karar alma, kontrol sağlama veya liderlik yapma yeteneğini ifade eder. Bu yetki genellikle bireyin sahip olduğu pozisyon, deneyim ve organizasyonel hiyerarşideki konumuyla ilişkilidir. Örneğin, bir müdürün bir projenin ilerleyişini yönlendirmek ve kararlar almak için yetkisi olabilir. Yetki, bireyin üzerinde bulunduğu pozisyondan kaynaklanır ve genellikle belirli bir alanda belirli bir düzeyde otoriteyi ifade eder. Dolayısıyla, sorumluluklar ve yetki genellikle birbirleriyle bağlantılıdır ve etkili bir organizasyon içinde doğru dengenin kurulması önemlidir (Yukl, 1989).

Sorumluluklar ve yetkiler, çalışanların motivasyonunu artırabilir, kişisel gelişimlerine katkıda bulunabilir ve iş memnuniyetlerini yükseltebilir (Hackman ve Oldham, 1976; Locke, 1976). Ayrıca, işletmelerin verimliliğini ve performansını artırarak inovasyon ve yaratıcılığı teşvik edebilirler (Lawler ve Hackman, 1969; Amabile, 1988). Bunun yanı sıra, liderlik rollerini şekillendirerek iş kültürünü oluşturabilirler ve işletmenin değerlerini yansıtan bir ortam sağlayabilirler (Schein, 1985). Dolayısıyla, doğru sorumluluklar ve yetkilerin atanması hem çalışanlar hem de işletme için önemli faydalar sağlayabilir.

Sorumluluklar ve yetkiler, işletmelerin verimliliğini ve performansını artırabilir. İyi tanımlanmış sorumluluklar ve etkili yetkilendirme, iş süreçlerinin daha etkin ve hızlı yürütülmesini sağlar (Lawler ve Hackman, 1969). Aynı şekilde,

sorumluluk ve yetkiler, işletmelerin inovasyon ve yaratıcılığı teşvik etmelerine yardımcı olabilir. Çalışanlara daha fazla sorumluluk verilmesi, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını ve iş süreçlerinin geliştirilmesini destekleyebilir (Amabile, 1988). Ayrıca, sorumluluklar ve yetkiler, liderlik rollerini ve iş kültürünü şekillendirir. Etkili liderler, çalışanlarına sorumluluk verir ve onları yetkilendirirken işletmenin değerlerini yansıtan bir kültür oluşturabilirler (Schein, 1985). Bu nedenle, doğru sorumluluklar ve yetkilerin atanması, işletmelerin başarısı ve sürdürülebilirliği için kritik öneme sahiptir.

Sorumluluk ve yetkiler, işletmelerin uzun vadeli sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunabilir. İyi yönetilen sorumluluk ve yetkilendirmeler, işletmelerin değişen koşullara daha etkin bir şekilde uyum sağlamasına yardımcı olabilir (Sirmon vd., 2011). Ayrıca, çalışanlara verilen sorumluluklar ve yetkiler, onların işletmeye olan bağlılığını artırarak elde tutma oranlarını yükseltebilir ve yetenekli çalışanların gelişimine katkıda bulunabilir (Guest, 1997). Sorumluluk ve yetkiler, iş dünyasında hem bireylerin hem de işletmelerin başarısını etkileyen önemli faktörlerdir. Bu kavramların doğru bir şekilde yönetilmesi, çalışanların ve işletmelerin hedeflerine ulaşmalarına katkıda bulunabilir.

3.5. Motivasyonun Önemi

Motivasyon, bireyin hedeflere ulaşma, başarı elde etme ve işlerini daha etkili bir şekilde yapma isteği olarak tanımlanabilir. Motivasyon, kişinin enerjisini ve çabasını belirli bir amaca yönlendiren bir içsel güçtür. İş hayatından eğitim alanına, spor aktivitelerinden kişisel gelişime kadar birçok alanda motivasyonun önemi büyüktür.

Motivasyonun iş performansına etkisi üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin iş performansının yüksek düzeyde motivasyon ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Motive çalışanlar, işlerine daha fazla odaklanır ve daha üretken olma eğilimindedir (Miles Jonhson vd., 2018). Eğitimde motivasyonun rolü de benzer şekilde önemlidir; öğrencilerin öğrenme sürecine aktif bir katılım göstermelerini etkileyen kritik bir faktördür. Motive öğrenciler, öğrenmeye karşı daha olumlu bir tutum sergiler ve akademik başarılarını artırır. Sağlık alanında yapılan çalışmalar

da motivasyonun sağlık üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Bireylerin sağlıklarına olan motivasyonları, sağlıklarını koruma ve geliştirme konusundaki çabalarını artırır; motive bireyler, sağlıklı yaşam tarzı seçimlerine daha fazla odaklanma eğilimindedir (Jones ve Smith, 2019). Son olarak, inovasyon süreçlerinde motivasyonun önemi de belirgindir. Motive çalışanlar, yaratıcılıklarını artırarak organizasyonlara inovatif çözümler sunabilirler, böylece motivasyon inovasyonun bir itici gücü haline gelir (Ferrerias-Garcia vd., 2021). Bu araştırmalar, motivasyonun geniş bir yelpazedeki alanlarda pozitif etkilerinin olduğunu ve başarılı sonuçlar elde etmek için motivasyonun öneminin vurgulandığını göstermektedir.

3.5.1. Motivasyonun Yönetici Açısından Önemi

Motivasyon, yöneticiler için önemli bir konudur, çünkü etkili bir şekilde yönetildiğinde çalışanların performansını artırabilir ve işyerinde olumlu bir çalışma ortamı oluşturabilir.

Yöneticilerin çalışanları motive etmeleri, işyerinde performans ve üretkenliği artırabilir. Motive edilmiş çalışanlar, daha fazla çaba gösterir ve işlerini daha etkili bir şekilde yerine getirme eğilimindedir (Coulter, 2017). Motivasyon aynı zamanda çalışan bağlılığı ve sadakatinin oluşturulmasında da kritik bir rol oynar. İyi motive edilmiş çalışanlar, işlerine duydukları bağlılıkla uzun vadeli bir iş ilişkisi kurma olasılığını artırır (Luthans vd., 2019). Yöneticiler, motivasyon aracılığıyla çalışanların yaratıcılıklarını ve inovasyonlarını teşvik edebilirler. Motive bir çalışan, yeni fikirler ortaya koymaya ve çözüm odaklı düşünmeye daha eğilimlidir (Pink, Borowik ve Lee, 2009). Ayrıca, motivasyon işyerinde olumlu bir atmosfer oluşturabilir. İyi motive edilmiş bir ekip, daha iyi iletişim kurma eğilimindedir ve işyeri memnuniyetini artırabilir (Deci ve Flaste, 1995). Son olarak, motivasyon liderlik etkinliğini güçlendirebilir. Başarılı liderler, çalışanlarına anlam ve amaç sağlayarak onları motive eder ve ortak hedeflere yönlendirir (Northouse, 2021). Bu bulgular, motivasyonun işyerindeki çeşitli yönleriyle çalışanların performansını, bağlılığını, inovasyonunu ve memnuniyetini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

3.5.2. Motivasyonun Çalışanlar Açısından Önemi

Çalışanlar açısından motivasyon, bireyin işine olan bağlılığını artırabilir, iş tatminini yükseltebilir ve kişisel gelişimi teşvik edebilir. İş Tatmini ve Memnuniyet: Motivasyon, çalışanların işlerine duydukları tatmini artırabilir. Motive çalışanlar, işlerini daha keyifli bulur ve işyerinde daha memnun hissederler (Locke ve Latham, 2004).

Çalışanlar, motive olduklarında kariyer hedeflerine daha odaklanır ve başarı elde etme konusundaki çabalarını artırabilirler. Motivasyon, bireyin kariyer gelişimini hızlandırabilir (Hitt ve Black, 2015). Ayrıca, motivasyon çalışanların öğrenme ve gelişme isteğini artırabilir. İyi motive edilmiş bireyler, sürekli olarak yeni beceriler öğrenmeye ve kendilerini geliştirmeye isteklidirler (Pink, 2009). Motivasyon aynı zamanda stresle başa çıkma yeteneğini artırabilir. Motive çalışanlar, zorluklarla karşılaştıklarında daha olumlu bir tutum sergileyerek sorunlara çözüm odaklı yaklaşabilirler (Kanfer ve Chen, 2016). Son olarak, çalışanların motivasyonu ekip çalışmasına daha aktif katılımı teşvik edebilir. Motive bireyler, ortak hedeflere ulaşmak için diğer ekip üyeleriyle daha iyi iş birliği yapma eğilimindedirler (Hackman ve Oldham, 1976). Bu bulgular, motivasyonun kariyer gelişimi, öğrenme isteği, stresle başa çıkma yeteneği ve ekip çalışmasına katılım gibi kritik alanlarda çalışanların performansını ve başarısını artırdığını göstermektedir.

3.5.3. Motivasyonun İşletme Açısından Önemi

Motivasyon, işletmeler açısından değerlendirildiğinde önemli bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların işe bağlılıklarını sağlayan motivasyon, çalışanların üretkenliklerini arttıran ve kurumun hedeflerine ulaşmasında etkin bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yerleri işgörenlerin memnuniyetini artırmak ve motivasyon sağlamak için çeşitli stratejiler geliştirmişlerdir. Bu stratejiler incelendiğinde: takdir-ödül, kariyer eğitim fırsatları, rehabilite edilmiş çalışma ortamı ve iş tatmini gibi kavramlar karşımıza çıkmaktadır. Motivasyon düzeyi yüksek olan işgörenler işletmenin rekabet gücünü artırırken düşük motivasyona sahip işgörenlerin iş verimini düşürdüğü gözlemlenmiştir. Bu bağlamda motivasyon kavramı işletmeler için kritik bir kavram olarak ele alınmaktadır (İstanbul Gedik Üniversitesi, 2023).

3.6. İş Motivasyonunun Tanımı

Turizm sektörü, çalışanların iş motivasyonuna büyük bir önem vererek misafir memnuniyetini en üst düzeyde tutmayı ve tercih edilebilirlik düzeyini artırmayı hedeflemektedir (Bozkurt Tuna, 2017). Motivasyon, özellikle akademik anlamda son yıllarda üzerine sıklıkla odaklanılan ve detaylı araştırmaların yapıldığı bir konudur. Çünkü çalışanların iş motivasyonu, işverenlerin ve kurumların performansını, iş tatminini, işten ayrılma niyetini, çalışma yaşam koşullarını, örgütsel bağlılığı, çalışan devri ve işten ayrılma oranını etkileyen önemli bir faktördür. Bu değerlerin istenilen düzeye ulaşması, başarılı bir yönetimi ifade etmektedir. Bu nedenle özellikle hizmet endüstrisi, kurumlar için çalışanların iş motivasyonuna odaklanmayı gerektirmektedir. Örneğin, turizm işletmeleri gibi hizmet sektörlerinde düşük iş motivasyonuna sahip personel, müşterilerin ihtiyaç ve isteklerini tatmin edici bir şekilde karşılayamayabilir, bu da misafir memnuniyetini olumsuz etkileyebilir. Dolayısıyla bu durum, işletmenin tercih edilebilirlik düzeyini düşürebilir ve ekonomik açıdan olumsuz etkileyebilir. Herzberg'e (1968) göre, iş motivasyonu, personelin coşkusunu, yönlendirmesini ve devamlılığını sağlayan psikolojik bir işlemdir hem bireysel hem de kurumsal hedeflere ulaşmada önemlidir. İş motivasyonu, bir kişinin kişisel hedeflerini elde etme isteği ve çabası aracılığıyla organizasyonun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olur (Vincent, 1996). Başka bir tanıma göre, iş motivasyonu, bireyin işle ilgili davranışlarının ortaya çıkması, devam etmesi ve yönlendirilmesi olarak tanımlanmıştır (Keser, 2006). Temelde iş motivasyonu, endişe, sorumluluk ve sevgi gibi faktörlere dayanan bir olgudur. Birey, endişe temelinde motive olduğunda işi zorunluluktan yapma eğilimine girer ve bu da iş performansında verimsizliğe neden olabilir. Sorumluluk temelinde motive olduğunda ise işi yapması gerektiğini düşündüğü için yapar, ancak istenen verimliliği sağlamakta zorlanabilir. Ancak birey, sevgi temelinde motive olduğunda işi istediği için yapar ve bu durum işten alınan verimi en üst düzeye çıkarabilir (Us, 2007). Bu bağlamda iş motivasyonu, bireylerin işlerindeki istek ve arzuları ile doğrudan ilişkilendirilebilir. Eğer bireyler işlerini istek ve arzuyla yapmaktalarsa, bu durumda motive oldukları söylenebilir; aksine, işlerini isteksiz ve gönülsüz bir şekilde yapıyorlarsa, motivasyon düzeylerinin düşük olduğu çıkarımında bulunulabilir.

Literatür incelendiğinde, iş motivasyonu ile ilgili çeşitli tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. İş motivasyonu, iş psikolojisi ve iş yönetimi alanlarında kritik bir kavramdır. Motivasyon, bireylerin işteki davranışlarını, hedeflere yönelik olarak başlatma, devam ettirme ve sonuçlandırma isteğini ifade eder (Locke ve Latham, 1990). İş motivasyonu, çalışanların işleriyle ilişkilendirdiği duygusal, zihinsel ve fiziksel enerjiyi belirler (Kanfer, 1990). Bu, çalışanların işlerine olan ilgi seviyesini, işe duydukları bağlılığı ve iş hedeflerine ulaşma arzusunu içerir. İş motivasyonu, birçok farklı kaynaktan kaynaklanabilir ve bu kaynaklar bireyden bireye değişebilir. Örneğin, bireysel hedefler, değerler, beklentiler, özsaygı ve psikolojik ihtiyaçlar, iş motivasyonunu şekillendiren içsel faktörler arasında yer alır (Deci ve Ryan, 1985).

Özsaygı, bir kişinin kendi yeteneklerine ve işteki rolüne olan güvenini yansıtarak iş motivasyonunu etkileyebilir (Judge vd., 2005). Ancak iş motivasyonu yalnızca bireysel faktörlerle sınırlı değildir. İş motivasyonunu etkileyen bir diğer kritik faktör, iş ortamıdır. İşyeri koşulları, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, ödül sistemleri ve liderlik tarzı gibi dışsal etkenler, çalışanların iş motivasyonunu büyük ölçüde etkileyebilir (Latham ve Pinder, 2005). Örneğin, pozitif bir iş ortamının sağladığı sosyal destek, çalışanların iş motivasyonunu artırabilir. Benzer şekilde, başarıları tanıyan ve ödüllendiren bir sistem, işe bağlılık düzeyini yükseltebilir.

İş motivasyonunun organizasyonlar için büyük bir önemi vardır. Yüksek iş motivasyonuna sahip çalışanlar, işlerine daha bağlıdır, daha yüksek iş tatmini yaşarlar ve sonuç olarak daha yüksek performans sergileyebilirler (Crawford, Lepine ve Rich, 2010). Bu, organizasyonların, çalışanlarının iş motivasyonunu artırmak ve sürdürmek için çeşitli stratejiler geliştirmeleri gerektiği anlamına gelir. Sonuç olarak, iş motivasyonu, organizasyonlar için stratejik bir öneme sahiptir. İş motivasyonunu anlama ve geliştirme yolları, organizasyonların başarısı ve çalışanların kişisel tatminleri açısından hayati bir rol oynamaktadır (Locke ve Latham, 1990). Özellikle organizasyon bağlamında motivasyon, çalışanları iş görevlerini istenen şekilde yerine getirmeye teşvik etme sürecini tanımlar. İşletmelerde motivasyon, çalışanları bir araya getirme ve belirli amaçlar doğrultusunda harekete geçirme çabalarını içerir (Robbins vd., 2013: 207).

Kurum içindeki davranışların idare edilmesi, devam ettirilmesi ve güçlendirilmesi süreci olarak tanımlanan iş bağlılığı, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Steers vd. (1991), iş bağlılığını bu sürecin bir parçası olarak görerek, kurum içindeki davranışların yönetimini ve sürdürülmesini vurgular. Simons ve Enz (1995) ise iş bağlılığını, insanları belirli bir işi seçmeye, o işi sürdürmeye ve yoğun çalışmaya iten bir güç olarak tanımlar. Hendrix vd. (1998) ise bu kavramı, bireyleri bir işi seçmeye, seçtikleri işi sürdürmeye ve başarılı bir şekilde yapmaya teşvik eden bir güç olarak açıklar. McNeese- Smith (1999), iş bağlılığını bireysel ve kişisel faktörlerin yanı sıra durumsal etkileşimlerden doğan içsel bir durum olarak tanımlar. Nelson ve Quick (2003), amaç-odaklı davranışı başlatma ve devam ettirme sürecini, bireyin davranışını veya örgütsel davranışı etkileyen göreceli olarak sabit özellikler grubu olarak ele alırlar. Lussier (2019), iş bağlılığını bireyin kurumsal hedeflere ulaşma isteği olarak tanımlar. Jones (2002) ise iş bağlılığını, bir örgütte bir kişinin davranışını, çaba düzeyini ve engellere karşı direnme düzeyini belirleyen içsel psikolojik kuvvetler olarak tanımlar. Bu çeşitli tanımlar, iş bağlılığının karmaşıklığını ve farklı boyutlarını vurgulamaktadır.

3.7. İş Motivasyonunun Önemi

Turizm sektöründe, iş motivasyonu çalışanların performansını, müşteri memnuniyetini ve işletmenin karlılığını önemli ölçüde etkileyen kritik bir faktördür (Gürsoy ve Akgöz, 2014). İş motivasyonunun değeri ve etkileri üzerine bir dizi araştırma yapılmış ve özellikle işletmeler için bu motivasyonun kritik öneme sahip olduğu ortaya konmuştur. Çünkü iş motivasyonunun önemi, insan faktörlerini kurum içinde ortaya çıkararak belirlenir. Örgütlerin hedeflerine ulaşmasında en kritik unsurlardan biri, insan yani emek gücüdür. İş motivasyonunun en önemli avantajlarından biri, bireyin iş verimliliğini artırma potansiyeline sahip olmasıdır. Tatmin olan bir çalışan, işini daha keyifli bir şekilde yerine getirir ve bu da genel iş verimliliğini artırabilir (Hartanto vd., 2019).

Çalışanın daha verimli olması, daha fazla iş başarabilmesi anlamına gelir. Daha fazla iş yapma kapasitesinin temelinde, çalışanın işini başarılı bir şekilde yerine getirmesi yatar. İşini iyi yapma ve daha fazla iş üretme yeteneği, çalışanın

motivasyon düzeyinin yüksek olmasından kaynaklanır (Bedeian, 1993). Ayrıca, örgütün etkinliği ve çalışanların iş tatmini, motivasyonun etkisiyle şekillenir. Yüksek motivasyon seviyesine sahip örgütlerde çalışanlar arasında etkili iletişim gelişir. Bu durumda, çalışanların örgüte bağlılıkları artar, uyumsuzluklar azalır ve işten ayrılma eğiliminde bir azalma görülür.

Örgütlerin çalışanlarının motivasyonunu artırmak, çalışanların etkinliğini artırır ve rekabet ortamının iyileştirilmesine katkı sağlar. Motivasyon ayrıca bireylerin liderlik, üretkenlik ve yöneticilik özelliklerini ortaya çıkarmaya yardımcı olur. Son olarak, motivasyon seçeneklerinden daha fazla verim almak için çalışanları yönlendirir ve aynı zamanda olumlu rekabeti artırır, bu da işletmelerin başarısını artırır. Bu nedenlerden dolayı, motivasyon işletmeler ve bireyler için hayati öneme sahiptir.

Örgütler, yönetici ve personel çalıştırmak için önemli miktarlarda para harcamaktadır. Ancak bu çalışanların ve yöneticilerin çalıştıkları kurumda motivasyon seviyesi kadar önemli değildir. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde ve çalışanların yetersizlikleri göz önüne alındığında, motivasyonun önemli bir kavram olduğu görülmektedir (Tutar ve Erdönmez, 2008).

3.8. İş Motivasyonu ve İşe Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Çalışanların iş motivasyonları, işverenlerinin ve çalıştıkları kurumun performansını, işten ayrılma niyetini, iş tatminini, işe bağlılığını, çalışma şartlarını, işgücü devir oranını etkileyen önemli bir faktördür (Gökçe vd., 2010). Bu değerlerin arzu edilen düzeylere ulaşması, yöneticilerin başarılı olduğunu gösterir. Bu bağlamda, özellikle hizmet endüstrisinde, örneğin turizm işletmelerinde, düşük iş motivasyonu hizmet veren personelin müşteri ihtiyaçlarını tatmin etme konusunda yetersiz kalmasına neden olabilir. Bu durum, işletmenin tercih edilme düzeyini azaltarak, ekonomik açıdan olumsuz etkilere yol açabilir.

Herzberg'in (1965) perspektifine göre, iş motivasyonu, personelin coşkusunu, yönünü ve devamlılığını sağlayan psikolojik bir süreçtir, aynı zamanda bir kişinin kişisel hedeflerini elde etme isteği ve çabasını içerir (Vincent vd., 1960). İşe bağlılık, bireyin bir organizasyona duygusal ve normatif olarak bağlılığını ifade eder; bu

bağlılık, organizasyonun hedeflerine uyum sağlama, organizasyon değerlerine ve ilkelerine uyma gibi davranışları içerebilir. Örgütsel bağlılık, 1950'li yıllardan bu yana çeşitli araştırmacılar tarafından incelenen ve günümüzde de araştırmacıların ilgisini çeken bir konudur (Bakan, 2018). Bu kavram, çalışanların bir kuruluşa olan bağlılık düzeyini anlamak ve artırmak amacıyla işletme yönetiminde önemli bir rol oynamaktadır.

Snyder ve Spreitzer (1984) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, içsel motivasyon kaynaklarının çalışanların işe duygusal bağlılık geliştirmelerinde olumlu bir etkisi olduğu belirlenmiştir. İspanya'da bir bankada çalışan 316 gişe memuru üzerinde yapılan bir çalışmada, gişe memurlarının iş motivasyonu ile iş bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen bulgular, çalışanların iş motivasyonu ile iş bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Montes (2003) tarafından yapılan bir çalışmada, banka çalışanlarının iş motivasyonlarının yüksek olmasının, kurumlarına duygusal olarak daha bağlı olmalarını sağladığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, iş motivasyonunun çalışanların kurumlarına olan duygusal bağlılığını artırdığını ve dolayısıyla işletmenin performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Araştırmanın sonuçları, bankacılık sektöründe çalışanların iş motivasyonunu artırmak için yapılabilecek çabaların, kuruma duygusal bağlılığın artması yoluyla çalışanların iş performansını ve bağlılığını artırabileceğini öne sürmektedir.

Karatepe ve Uludağ (2007) tarafından Kuzey Kıbrıs'ta bir otelde görev yapan personelin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, içsel motivasyon düzeylerinin çalışanların işletmeleri ile arasındaki duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bu çalışma, işletmelerine duygusal bağımlılığı yüksek olan personelin işlerini ödül beklemeden severek yaptıklarını da ortaya koymuştur.

Şengül (2008) çalışmasında, iş doyumu ile tüketici tatmini arasındaki ilişkiyi incelemekte ve bu ilişkiyi kamu ve özel sektördeki sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hastaların tatminine olan etkisi üzerine odaklanmaktadır. Bu araştırma, sağlık sektöründeki önemli bir grup olan hekimlerin iş doyumu düzeylerini

değerlendirmekte ve bu doyumun hastaların memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Çalışma muhtemelen hekimlerin iş doyumunu ile hastaların memnuniyeti arasındaki ilişkiyi anlamak için çeşitli faktörleri değerlendirmiştir. Bunlar arasında hekimlerin çalışma koşulları, hasta iletişimi, sağlık hizmetlerinin kalitesi gibi faktörler yer alabilir. Kamu ve özel sektördeki hekimler arasındaki farklılıklar da olası bir araştırma alanı olabilir. Sonuçlar, sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hastaların memnuniyeti üzerindeki önemini vurgulayabilir ve bu bağlamda sağlık kuruluşlarının ve yöneticilerin hekimlerin iş memnuniyetini artırmaya yönelik politika ve uygulamalar geliştirmesine katkı sağlayabilir.

Kuruüzüm ve arkadaşlarının (2010) yaptığı hizmet sektörü üzerine bir çalışma, içsel motivasyon kaynaklarının çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemede etkili olduğunu belirlemiştir. Bu bulgu, çalışanların işlerine duydukları içsel motivasyonun, örgütsel bağlılıklarını artırma potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları, işletmelerin çalışanlarının içsel motivasyonunu artırıcı stratejilere odaklanarak örgütsel bağlılığı artırabilecekleri ve dolayısıyla iş performansını ve memnuniyetini geliştirebilecekleri konusunda önemli bir bilgi sağlamaktadır.

Kaş (2012) yürüttüğü bir araştırma, iş motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu çalışmanın sonuçları, çalışanların hem içsel hem de dışsal motivasyon kaynaklarına sahip olmalarının, örgütsel bağlılığın devamlılık, normatif ve duygusal alt boyutları ile pozitif yönde ilişkilendirildiğini göstermektedir. Bu pozitif ilişkide en yüksek etki düzeyinin, çalışanların içsel motivasyon kaynakları ile duygusal bağlılıkları arasında olduğu da belirlenmiştir.

Rençber (2012) Batman ili sağlık sektöründe kamu ve özel hastanelerde görev yapan yöneticilerin iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen faktörleri incelemektedir. Bu çalışma, sağlık sektöründe yöneticilerin iş doyumunu düzeylerini anlamak ve bu doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, yöneticilerin çalışma koşulları, yönetim tarzları, personel ilişkileri ve diğer çeşitli etmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkilerini değerlendirebilir. Ayrıca, kamu ve özel hastanelerdeki

yöneticiler arasında iş doyumu ve etkileyen faktörler açısından farklılıkların olup olmadığını da araştırabilir. Bu çalışma, sağlık sektöründeki yöneticilerin iş memnuniyeti ve performansı üzerindeki etkileri anlamak için önemli bir katkı sağlamış olabilir.

Küçük (2014) çalışmasında sağlık sektöründe çalışanların iş doyumunu ve iş doyumunu etkileyen stres faktörlerini incelemektedir. Özellikle, Akdeniz Üniversitesi Hastanesi laboratuvar teknikerleri üzerinde yapılan bu çalışma, sağlık sektöründeki önemli bir meslek grubunun iş doyumu düzeylerini anlamak ve bu doyumu etkileyen stres faktörlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, laboratuvar teknikerlerinin çalışma koşullarıyla ilgili memnuniyetlerini ve bu memnuniyetin stres düzeylerine olan etkisini değerlendirebilir. Sonuçlar, sağlık sektöründe çalışanların iş doyumu ve stres yönetimi konularında yapılan çalışmalara ışık tutabilir ve sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarının iyileştirilmesi için politika önerilerinde bulunabilir. Bu çalışma, sağlık sektöründeki işgücü yönetimi ve iş memnuniyeti açısından önemli bir katkı sağlamış olabilir.

McGee vd. (2016) tarafınca yapılmış bir çalışmada, eğitim programlarının çalışan motivasyonu ve üretkenlik üzerindeki etkilerini incelemektedir. Smith ve White, eğitim programlarının çalışanların motivasyonunu artırma ve üretkenliği artırma potansiyeline odaklanarak, işletmeler için eğitim stratejilerinin önemini vurgulamaktadır. Bu tür araştırmalar, işletmelerin insan kaynakları yönetimi ve performans iyileştirme stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Orhaner Gündüz (2016) çalışmasında banka çalışanlarının iş doyumu düzeylerini ve bu iş doyumunun örgütsel bağlılığa olan etkisini incelemektedir. Bu çalışma, bankacılık sektöründe çalışanların iş memnuniyetiyle ilgili önemli bir konuyu ele alarak, bu memnuniyetin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisini araştırmaktadır. Araştırma, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamak ve banka çalışanlarının çalışma koşullarına olan memnuniyetlerini belirlemek amacıyla yapılmış olabilir. Bu çalışma, bankacılık sektöründeki işgücü verimliliği ve memnuniyetinin yönetim açısından önemini vurgulamak için önemli bir katkı sağlamış olabilir.

Anderson ve Sun (2017) yayımlanan bir araştırmada, liderlik tarzlarının iş yerinde çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki etkisini incelemektedir. Johnson ve Anderson, farklı liderlik yaklaşımlarının, örneğin dönüşümcü liderlik, demokratik liderlik veya otoriter liderlik gibi, çalışanların motivasyon düzeyini ve iş performansını nasıl etkilediğini analiz etmektedir. Çalışma, liderlik tarzlarının iş yerindeki motivasyon ve performansı nasıl etkilediğini anlamak için önemli bir katkı sunmaktadır.

Bakır vd. (2019) bir makalesinde iş tasarımı içinde içsel ve dışsal motivasyonun rolünü karşılaştırmalı bir şekilde analiz eder. Makalede, iş tasarımının çalışanların içsel ve dışsal motivasyonunu nasıl etkilediği ve bu motivasyon türlerinin iş performansına olan katkıları incelenmektedir. Bu çalışma, iş yerindeki motivasyonun farklı yönlerini anlamak ve iş tasarımı üzerindeki etkilerini değerlendirmek isteyen araştırmacılar ve işletme yöneticileri için önemli bir kaynak olabilir.

Sohail ve arkadaşları (2020), Pakistan'da çalışan 140 eğitimci üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın iş motivasyonunu artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Bulgular, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın eğitimcilerin iş performansı ve memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle, iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın birbirleriyle pozitif bir ilişki içinde olduğu ve bu ilişkinin iş motivasyonunu güçlendirdiği bulunmuştur. Çalışmanın amacı, Pakistan'daki eğitim sektöründe çalışanların iş motivasyonunu etkileyen faktörleri anlamaktır. Bu faktörler arasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi öznel özelliklerin belirlenmesi ve bu özellikler arasındaki ilişkilerin incelenmesi öne çıkmaktadır. Araştırmanın sonuçları, eğitim sektöründeki yöneticilere, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi unsurlara odaklanarak çalışanların motivasyonunu artırma konusunda rehberlik sağlayabilir.

Nguyen vd. (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılığın iş motivasyonunu artırdığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, iş motivasyonunu etkileyen faktörler arasında normatif bağlılığın önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Araştırma sonuçları, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının iş performansı ve memnuniyeti üzerindeki etkilerini anlamak ve

yöneticilere bu bilgi doğrultusunda stratejik kararlar almaları konusunda rehberlik sağlayabilir.

Ankara ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan 401 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışanların motivasyonu, örgütsel bağlılığı ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir (Kargün ve Koç, 2021). Bulgular, iş motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır.

Öksüzoğlu (2022) çalışmasında, İngilizceyi yabancı dil olarak öğreten öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörleri incelemekte ve bu faktörleri yükseköğretimdeki İngilizce öğretmenlerinin iş doyumunu yordamak için kullanmaktadır. Bu araştırma muhtemelen İngilizce öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen çeşitli faktörleri değerlendirmiştir. Bunlar arasında öğretmenlerin çalışma koşulları, mesleki destek ve gelişim olanakları, öğrenci ilişkileri, ücret ve maaşlar, yönetim politikaları gibi faktörler yer alabilir. Araştırma ayrıca, bu faktörlerin öğretmenlerin iş doyumunu nasıl etkilediğini ve bu etkilerin hangi koşullarda daha belirgin olduğunu araştırmış olabilir. Sonuçlar, yükseköğretimde İngilizce öğretmenlerinin iş doyumunu artırmaya yönelik politika ve uygulamaları geliştirmek için önemli bir kaynak olabilir. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için yapılabilecek müdahalelerin etkisini değerlendirmek ve öğretmenlerin mesleki tatminlerini artırmak için daha etkili stratejiler geliştirmek için kullanılabilir. Bu konuda yapılmış çalışmalar Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2. Motivasyon ile İşe Bağlılık Etkileşimine Yönelik Yapılan Araştırmalar

Yazar	Amaç	Sonuç
Çakar, Ceylan (2005)	Bu çalışmanın amacı iş motivasyonunun işten ayrılma ve iş motivasyonu üzerindeki etkilerini belirlemektir.	Yüksek iş motivasyonun, daha fazla bağlılığa neden olduğunu ve işten ayrılma niyetini azalttığını tespit etmişlerdir.
Ertan (2008)	Bu çalışmanın temel amacı, Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde iş motivasyonu örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.	Yüksek örgütsel bağlılık, artan iş motivasyonu ve olumlu iş performansı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin iş motivasyonu aracılığıyla gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır.
Gümüş ve Sezgin (2012)	Bu çalışmada, örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı düzeyleri ile aralarındaki ilişkiler detaylı bir şekilde incelenmiştir.	Çalışmanın sonucunda, örgütsel bağlılığın ve iş motivasyonunun iş performansı üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu bulunmuştur.
Yıldırım ve Arslan (2015)	Bu çalışmanın amacı, iş görenlerin iş motivasyonunun örgütsel bağlılıklarına olan etkilerini incelemektir.	İş motivasyonu yüksek olan çalışanların genellikle daha yüksek örgütsel bağlılık düzeylerine sahip olduğu belirlenmiştir. İş motivasyonunun artması, örgütsel bağlılık düzeylerinin de yükselmesiyle ilişkilidir.
Kargün ve Koç (2018)	Bu çalışmanın amacı, iş görenlerin motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkilerini incelemektir.	İş görenlerin motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur.
Ayaz (2019)	Bu çalışmanın amacı, işletmelerde çalışanların iş tatmini ve iş motivasyonunun örgütsel bağlılığa olan etkisini incelemektir.	Çalışmanın sonuçları, işletmelerde çalışanların iş tatmininin ve iş motivasyonunun artmasıyla örgütsel bağlılığın yükseldiğini ortaya koymaktadır.
Gürbüz, Bayık (2019)	Bu çalışmanın amacı, motivasyon, deneyime açıklık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemek ve değişime ilişkin tutumların bu ilişkilerdeki aracılık rolünü belirlemektir.	Çalışma bulgularına göre, motivasyon, deneyime açıklık ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.
Uğur (2020)	Bu çalışmanın amacı, içsel ve dışsal motivasyon araçlarının örgütsel bağlılığa olan etkisini incelemektir.	İçsel motivasyon araçlarının kullanımı, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Ancak dışsal motivasyon araçlarının bazıları bağlılığı artırırken, diğerleri azaltabildiği sonucuna ulaşılmıştır.
Akay (2022)	Bu çalışmanın amacı, XY kuşağının örgütsel bağlılık kavramı açısından iş tatmini ve motivasyon farklılıklarını incelemektir.	XY kuşağının iş tatmini ve motivasyonu, örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici bir rolü olduğu tespit edilmiştir. Yüksek iş tatmini ve motivasyona sahip XY kuşağı bireylerinin genellikle daha yüksek örgütsel bağlılık düzeylerine sahip olduğu bulunmuştur.
Örücü, Tokyay, Hasırcı (2022)	Bu çalışmanın temel amacı, iş motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir.	Elde edilen sonuçlar göre iş motivasyonu arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. Ayrıca, iş motivasyonunun işletme performansını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.
Kara (2023)	İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir A grubu seyahat acentasındaki personelin iş motivasyonunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla bu çalışma yürütülmektedir.	Analizler sonucunda, iş motivasyonunun örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur.
Duran ve Türkmen (2023)	Bu çalışmada, konaklama işletmelerinde çalışanların iş motivasyonu ve işe bağlılık düzeyleri incelenmiştir.	Konaklama işletmesi çalışanlarının iş motivasyonları arttıkça işe bağlılıklarında arttığını göstermektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÇALIŞANLARDA İŞ MOTİVASYONUNUN İŞE BAĞLILIĞA ETKİSİ: MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI KONAKLAMA İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı konaklama işletmelerinde çalışanların iş motivasyonunun işe bağlılık düzeylerine etkileri incelenmiştir. Uygulama alanı olarak Kapadokya Bölgesi'nde yer alan Nevşehir, Aksaray, Kayseri ve Niğde illerinde uygulama oteli ve öğretmenlerinde çalışan iş görenlerin motivasyon düzeyleri ortaya konulmuş daha sonra ilgili faktörlerin işe bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı konaklama işletmelerinde çalışanların iş motivasyonunun işe bağlılık düzeylerine olan etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda bu çalışma Nevşehir, Aksaray, Kayseri ve Niğde illerinde bulunan uygulama otelleri ve öğretmenlerinde çalışan iş görenleri kapsamaktadır.

4.2. Araştırmanın Önemi

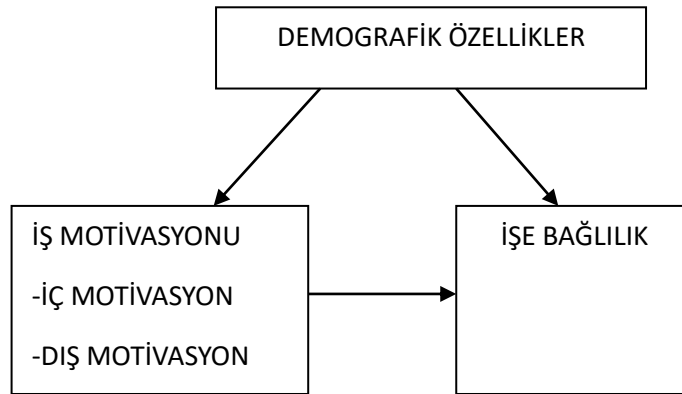
Turizm sektöründe önemli bir yere sahip olan konaklama işletmeleri 7 gün 24 saat hizmet veren yoğun emek ve iş gücü gerektiren bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Konaklama işletmelerinin deamlılığını ve müşteri memnuniyetini sağlayabilecek en önemli unsur personel olarak karşımıza çıkmaktadır. İş motivasyonu yüksek, güler yüzlü personelin müşteri memnuniyetine katkı sağladığı, memnun kalan müşterinin ise konaklama işletmesini yeniden tercih ettiği birçok çalışma ile karşımıza çıkmaktadır. Misafir memnuniyeti sağlayacak personelin anlayışlı, güler yüzlü ve misafir psikolojisinden anlıyor olması gerekmektedir. Personelin misafire yeterli düzeyde hizmet sunabilmesi için iş yerinden memnun olması gerekmektedir. Bu durumun aksine personel iş yerinde yeterli düzeyde motivasyona sahip değilse bunu müşteriye de yansıtacaktır. Bir personelin iş yerinden memnun olmasını sağlamak da yönetim biriminin sorumluluğundadır.

Yapılan literatür taraması sonucunda iş motivasyonu ve işe bağlılık kavramları pek çok araştırmanın konusu olmuştur (Örücü, Tokyay, Hasırcı, 2022; Yıldırım ve Arslan, 2015; Montes, 2003). Bu çalışmalar içinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı konaklama işletmeleri örneklemini baz alan bir çalışmaya rastlanmamış olması bu çalışmayı önemli kılmakta ve literatüre bu yönüyle ciddi bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

4.3. Araştırmanın Model ve Hipotezleri

Çalışma Millî Eğitim Bakanlığına bağlı konaklama işletmelerinde çalışanların iş motivasyonunun işe bağlılık düzeylerine olan etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda teorik olarak belirlenen model ve hipotezleri test etmek için nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Verilerin toplanmasında ise anket tekniği kullanılmıştır.

Araştırma sürecinde belirlenen ilişkisel önermeler doğrultusunda, mevcut değişkenler göz önünde bulundurularak bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Araştırmanın amacına uygun olarak iş motivasyonu ve alt boyutları bağımsız değişken, işe bağlılık ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu modelin çözümlenmesini sağlayacak, araştırmanın teorik içeriğine uygun araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Bu hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H1: Çalışanların demografik özellikleri ile iş motivasyonu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1a: Çalışanların cinsiyetleri ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1b: Çalışanların yaşları ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1c: Çalışanların eğitim düzeyleri ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1d: Çalışanların medeni durumları ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1e: Çalışanların çalıştığı bölüm ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1f: Çalışanların çalıştığı işletme türü ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1g: Çalışanların çalıştığı yıl ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1h: Çalışanların döner sermaye almaları ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1i: Çalışanların bulunduğu ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Çalışanların demografik özellikleri ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2a: Çalışanların cinsiyetleri ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2b: Çalışanların yaşları ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2c: Çalışanların eğitim düzeyleri ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2d: Çalışanların medeni durumları ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2e: Çalışanların çalıştığı bölüm ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2f: Çalışanların çalıştığı işletme türü ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2g: Çalışanların çalıştığı yıl ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2h: Çalışanların döner sermaye almaları ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2ı: Çalışanların bulunduğu ile işe bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: İş motivasyonu çalışanların işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir.

H4: İç motivasyon çalışanların işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir

H5: Dış motivasyon çalışanların işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir

4.4 . Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Evreni kısaca tanımlamak gerekirse; araştırmanın sorununa yanıt olabilecek nitelikte olan aralarından örneklem seçebilen ve ortaya çıkan neticelerin genellenebileceği bir grup olarak tanımlanmaktadır. Evrenin tümüne ulaşılmasının mümkün olmaması nedeni ile maliyet ve zaman kısıtları da göz önünde bulundurularak örneklem yöntemi başvurulmuştur. Araştırma kapsamında, yaygın olarak kullanılan kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemde, ankete katılan herkes örneklem dahil edilir, en kolay erişilebilen katılımcılar tercih edilir ve örnek büyüklüğü hedeflenene kadar denek seçimi devam eder (Altunışık vd., 2015).

Bu çalışma Kapadokya Bölgesi içerisinde yer alan 4 ili kapsamaktadır. Bu iller; Nevşehir, Aksaray, Kayseri ve Niğde'dir. T.C. Millî Eğitim Bakanlığı verileri incelendiğinde; Nevşehir'de 5 öğretmen ve 1 uygulama oteli, Aksaray'da 6 öğretmen ve 1 uygulama oteli, Kayseri'de 7 öğretmen ve 1 uygulama oteli, Niğde'de 6 öğretmen bulunmaktadır. Belirlenen bu konaklama işletmelerinde yapılan ön araştırmaya göre yaklaşık 340 çalışan ve 28 stajyer olduğu tespit edilmiştir. Evreni en iyi biçimde temsil edebilecek örneklem büyüklüğü %90 güven seviyesi ve $\neq 0,05$ örneklem hatası göz önünde bulundurularak 213 çalışan olması yeterlidir (Karagöz, 2019: 264). Araştırmanın uygulama sürecinde 350 kişiye ulaşılmış ancak anketlerin incelenmesi sonucu kullanılabilir anket sayısı 343 olarak belirlenmiş ve analize tabi tutulmuştur.

4.5. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada, millî Eğitim Bakanlığına bağlı konaklama işletmelerinde çalışan kişilerin motivasyon düzeylerinin işe bağlılıklarına herhangi bir etkisi olup olmadığı incelenmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanların motivasyon düzeylerinin işe bağlılığına olan etkisi bu araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır.

Yapılan araştırma 2023 yılının Temmuz-Eylül aylarında ve Nevşehir, Aksaray, Kayseri ve Niğde illerinde çalışan kişilerden alınan verilerle sınırlanmıştır. Bunun yanında elde edilen verilerle frekans, betimleyici, farklılık, ilişki testleri ile etki analizleri kullanılmıştır. Sadece bu analizlerin kullanılması da araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmada kullanılan anket formu, motivasyon değişkeninde iç motivasyon ve dış motivasyon; işe bağlılık değişkeninde ise işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma boyutunu ölçen sorularla sınırlandırılmıştır. Bu da yapılan yorumların bu alt boyutlar çerçevesinde değerlendirilmesine neden olmuştur.

4.6. Veri Toplama Aracı ve Analizi

Çalışmanın ilk aşamasında, konaklama işletmeleri, iş motivasyonu ve işe bağlılık kavramları hakkında literatür taraması yapılmıştır. Araştırma için veri toplama sürecinde, hem birincil hem de ikincil veri kaynakları kullanılmıştır. İkincil kaynaklar arasında kütüphaneler, periyodik yayınlar ve kitaplar bulunmaktadır. Birincil verilerin elde edilmesi için ise anket yöntemi tercih edilmiştir.

Anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bu bölümde, benzer çalışmalardan alınan örnekler incelenerek en uygun soru tipleri seçilmiş ve ankete yerleştirilmiştir. Çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, bölüm, işletme türü, meslek deneyimi, döner sermaye katkısı alma durumu ve çalıştığı il gibi faktörler dikkate alınmıştır.

Araştırmada, ikinci bölümde yer alan iş motivasyonu değişkeni bağımsız bir değişken olarak ele alınmıştır ve iç ve dış motivasyon olmak üzere iki alt boyut üzerinden analiz edilmiştir. Bu boyutlar için ölçek oluşturulurken Mottaz (1985)

tarafından geliştirilen ve Ertan (2008) tarafından doktora tezinde kullanılan "İş Motivasyonu" ölçeği kullanılmıştır.

Üçüncü bölümde yer alan işe bağlılık değişkeni araştırmada bağımlı değişken olarak incelenmekte olup üç alt boyut yardımıyla analiz edilmiştir. Bu boyutlar; "işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma" olarak adlandırılmıştır. İşe bağlılığı oluşturan her bir boyuta ilişkin ölçek Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiş, Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından Türkçe'ye çevirisi yapılmış olan "İşe bağlılık" ölçeği kullanılmıştır.

İş motivasyonu ve işe bağlılık ölçeklerinin her birinde 5'li Likert tercih edilmiştir. Likert ölçeği, 1970 yılında Rensis Likert tarafından geliştirilmiş olup, sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Likert ölçeği bireyin bir tutun, bir nesne veya bir davranışla ilgili kendisine yöneltilen ifadelerle katılma veya katılmama derecesini 5, 7, 9 ve 11'li şekilde ölçmektir. Ölçekte bulunan her ifade; "Kesinlikle Katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum" (3), "Katılıyorum" (4) ve "Kesinlikle Katılıyorum" (5) değerine karşılık gelmektedir.

4.7. Araştırma Verilerinin Analizi

Toplanan verilerin nasıl analiz edileceği ve hangi analiz tekniklerinin kullanılacağı araştırma sonuçlarının doğru yorumlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerine yapılan çalışmada elde edilen bulgular SPSS 21 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada örneklem grubunu oluşturan çalışanların demografik özellikleri betimleyici frekans ve yüzde dağılımları kullanılarak çıkarılmıştır. Daha sonra verilerin analize uygunluğunun test edilmesi için Basıklık ve Çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Kullanılan ölçeklerin geçerliliğinin belirlenmesi için Keşfedici Faktör analizi, güvenirliliğin test edilmesi için ise Cronbach Alfa güvenirlik katsayısından faydalanılmıştır. Yapılan analizlere ek olarak ölçeklerdeki ifadelerin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı konaklama işletmelerinde çalışanların çeşitli demografik özelliklerine göre

farklılık gösterip göstermediğini incelemek adına t testi ve ANOVA testleri yapılmıştır. Ardından motivasyon ve işe bağlılık arasında ilişki ve etkiyi belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış ve sonuçlar yorumlanmıştır.



BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı konaklama işletmelerinde çalışan kişilerden edinilen verilerin analize tabi tutulmasıyla elde edilmiş olan bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

5.1. Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Araştırmanın evreni ve örneklem büyüklüğü kısmında belirtildiği gibi bu araştırma, Kapadokya Bölgesi içerisinde yer alan Nevşehir, Aksaray, Kayseri ve Niğde illerinde bulunan öğretmenleri ve uygulama otellerinde çalışan iş görenlere uygulanmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik özellikler frekans ve yüzde yardımıyla değerlendirilmiş ve Tablo 3’te detaylı şekilde açıklanmıştır.

Tablo 3. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	133	39,8
Erkek	201	60,2
Yaş		
20'den küçük	23	6,9
21-29 arası	64	19,2
30-39 arası	119	35,6
40-49 arası	120	35,9
50 ve üstü	8	2,4
Eğitim Durumu		
İlköğretim	-	-
Lise	201	60,2
Ön lisans	35	10,5
Lisans	86	25,7
Lisans üstü	12	3,6
Medeni Hal		
Bekar	125	37,4
Evli	209	62,6
Çalıştığı Bölüm		
Ön Büro	55	16,5
Kat Hizmetleri	47	14,1
Muhasebe	43	12,9
Mutfak	86	25,7
Servis	42	12,6
Yönetici	43	12,9
Öğrenci/Stajer	18	5,4
İşletme Türü		
Uygulama Oteli	90	26,9
Öğretmenevi	244	73,1
Meslekte çalışma süresi		
1 yıldan az	35	10,5
1-5 arasında	90	26,9
6-10 arasında	90	26,9
11-15 arasında	82	24,6
16-20 arasında	29	8,7
21 yıl ve üzeri	8	2,4
Döner sermaye		
Evet	90	26,9
Hayır	244	73,1
İl		
Nevşehir	101	30,2
Kayseri	96	28,7
Aksaray	82	24,6
Niğde	55	16,5

Araştırmaya katılan iş görenlerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde 133'ünün (%39,8) kadın, 201'inin (%60,2) ise erkek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte araştırmaya katılan kişilerin büyük bir kısmını 40-49 yaş arası (n=120; %35,9) kişiler oluşturmaktadır. Aynı zamanda araştırmaya katılan katılımcıların %35,6'sını (n=119) 30-39 yaş arası; %19,2'sini (n=64) 21-29 yaş arası; %6,9'unu (n=23) 20 yaşından küçük; %2,4' ünü (n=8) 50 yaş ve üzerinde kişiler olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin medeni durumlarına göre dağılımı incelendiğinde 209'unun (%62,6) evli, 125'inin (%37,4) ise bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde, büyük bir kısmını lise eğitimi (n=201; %60,2) almış kişilerin oluşturduğu görülmektedir. Bununla beraber %25,7'sini (n=86) lisans; %10,5'ini (n=35) ön lisans; %3,6'sını (n=12) lisansüstü mezunu kişiler oluşturduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan iş görenlerin çalıştıkları bölümler göre dağılımları incelendiğinde büyük bir kısmının mutfak departmanında görevli olduğu (n=86, %25,7) görülmektedir. Bununla birlikte %16,5'ini (n=55) ön büro; %14,1'ini (n=47) kat hizmetleri; %12,9'unu (n=43) muhasebe ve yönetici; %12,6'sı (n=42) servis; %5,4'ü (n=18) öğrenci olarak çalışmaktadır. Araştırmaya katılan iş görenlerin çalıştığı işletme türüne bakacak olursak 244 kişinin (%73,1) öğretmenevinde; 90 kişinin (%26,9) uygulama otelinde görev yaptığı söylenebilir. Bununla birlikte katılımcıların %26,9'unun 1-5 yıl arasında ve 6-10 yıl arasında meslekte çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca 82 kişinin (%24,6) 11-15 yıl arasında; 35 kişinin (%10,5) 1 yıldan az ve 8 kişinin (%2,4) 21 yıl ve üzerinde tecrübe sahibi oldukları tespit edilmiştir.

Elde edilen bir başka sonuç ise iş görenlerin döner sermayeden katkı ücreti alıp almadığıdır. Bu sonuca göre 244'ünün (%73,1) katkı ödemesi almadığı, 90'ının (%26,9) ise ödeme aldığı bilgisine ulaşılmıştır. Son olarak katılımcıların 101'inin (%30,2) Nevşehirden, 96'sının (%28,7) Kayseriden, 82'sinin (%24,6) Aksaraydan, 55'inin (%16,5) Niğde'de görev yaptığı tespit edilmiştir.

5.2. Verilerin Analize Uygunluk Bulguları

Araştırma boyunca toplanan birincil verilerin analiz edilme yöntemleri ve kullanılan analiz teknikleri, araştırma sonuçlarının doğru bir şekilde yorumlanması için oldukça önemlidir. Bu çalışmanın sonuçları, istatistik programlarına aktararak uygun analiz teknikleriyle incelenmiştir. Öncelikle, veri setinin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek amacıyla boyut ve alt boyutlarındaki çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarına dikkatle bakılmıştır.

Normal dağılım, normal dağılım eğrisi ile kavramlaştırılan varsayımsal evren dağılımıdır. Gauss dağılımı olarak da bilinen normal dağılım eğrisi, olasılıklı ve sürekli bir fonksiyon eğrisidir. Normal dağılımı test etmenin yollarından biri çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakmaktır. Normal dağılım değer aralığının ne olması gerektiği konusunda ilgili çeşitli görüşler olmasına karşın Hair vd. (2010) çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 arasında olduğu durumlarda verilerin normallik varsayımını karşıladığını belirtmişlerdir. Tabachnick ve Fidell (2013) ise çalışmalarında verilerin normal dağılım gösterebilmesinin, çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ güven aralığı içerisinde olması koşuluna bağlamışlardır. Bununla beraber George ve Mallery (2010) bu değerlerin ± 2 arasında olduğu durumlarda da verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmişlerdir. Bu araştırma kapsamında araştırma ölçeğinin boyut ve alt boyutlarına ilişkin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) katsayıları incelenmiştir. Boyut ve alt boyutlara ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarıyla ilgili ayrıntılı bilgilere Tablo 4' te yer verilmiştir.

Tablo 4. İş Motivasyonu ve İşe Bağlılık Alt Boyutlarına İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

	Çarpıklık (Skewness)		Basıklık (Kurtosis)	
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
İş Motivasyonu	-0,369	0,133	1,135	0,266
İç motivasyon	-0,713	0,133	1,019	0,266
Dış motivasyon	-0,183	0,133	0,117	0,266
İşe Bağlılık	-0,338	0,133	1,162	0,266
İşe İstek duyma	-0,224	0,133	0,349	0,266
İşe adanma	-0,456	0,133	0,155	0,266
İşe yoğunlaşma	-0,645	0,133	0,515	0,266

Yapılan analiz sonucunda, elde edilen sonuçların uygun çarpıklık ve basıklık değerlerine sahip olduğu ve veri dağılımının normallik varsayımını karşıladığı görülmektedir.

5.3. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Bilimsel bir araştırmada, yapılacak ölçümlerin geçerliliği veri toplama aracının temel niteliğini oluşturmaktadır. Araştırmacının veri toplama sürecinde yapacağı “sistematik” ya da “rastlantısal hatalar” araştırmanın geçerliliği üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Geçerlilik, “ölçme aracının, ölçmek istenilen şeyi gerçekten ölçüp ölçmediğini ifade eden bir kavram” olarak tanımlanabilir (Ural ve Kılıç, 2013).

Bu araştırmada geçerliliği test etmek amacıyla “Keşfedici Faktör Analizi (KFA)” yapılmıştır. Keşfedici faktör analizinde, boyutlar arasındaki ilişkilerden yola çıkılarak faktör bulmaya yönelik işlem yapılmaktadır. Keşfedici faktör analizi ayrıca yeni oluşturulan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmede kullanılan bir yöntem olup, ölçekteki gözlenen değişkenlerden hareketle, gözlenemeyen daha az faktöre ulaşmayı amaçlamaktadır.

Keşfedici faktör analizi için verilerin uygunluğu Kaiser Mayer Olkin (KMO) ve Bartlett’s Küresellik Testi ile ortaya konulabilmektedir (Hair vd., 2010). KMO katsayısı örneklemin büyüklüğünü test etmede kullanılmaktadır. KMO katsayısı, 0.90-1.00 aralığında mükemmel, 0.80-0.89 aralığında çok iyi, 0.70-0.79 aralığında iyi, 0.60-0.69 aralığında vasat, 0.50-0.59 aralığında kabul edilebilir ve 0.50’den daha az ise kötü olarak yorumlanabilir (Tavşancıl, 2010). Bir diğer ifade ile faktör analizi için KMO testi ölçüm sonucunun 0.50 ve daha üstü olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 312). Faktör analizinde boyutlar arasındaki ilişkinin analiz için yeterli olması da beklenmektedir. Bu durumu sınamak için ise “Bartlett’s Küresellik Testinden yararlanılmıştır.” Bartlett’s Küresellik Testinde ki-kare fark analizi anlamlı ise ($p < 0.05$) boyutlar arasındaki ilişkinin analiz için yeterli olduğu yorumu yapılabilir (Hair vd., 2010). Ayrıca araştırmada ölçüm araçlarının faktör yapılarını belirlerken toplam açıklanan varyans yüzdesi 50’nin üzerinde değerler alanlar ve özdeğeri 1’den büyük olan faktörler dikkate alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016). Ayrıca geliştirilen ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler (principal component) analizi ve direct oblimin eksen döndürmesi tekniği kullanılmıştır.”

Geçerli bir ölçekte bulunması gereken önemli bir özellik ölçeğin güvenilir olmasıdır. Güvenilirlik, “ölçme aracının aynı örneklem üzerinde tekrarlanarak uygulanması durumunda sonucun değişip değişmediğini ifade eder” (Ural ve Kılıç, 2013). Güvenilirliğin hesaplanmasında çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bunlar içerisinde en çok faydalanan model Alfa modelidir. Cronbach tarafından geliştirilen bu modelde 0 ile 1 arasında değişen Cronbach alfa katsayısı kullanılmaktadır. Alfa katsayısı, ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlılığının bir göstergesi olarak görev yapmaktadır. Ölçeğin güvenilirliği Alfa katsayısına göre şu şekilde yorumlanabilir (Lorcu, 2015):

- ✓ Alfa değeri 0 ile 0,40 arasında ise ölçek güvenilir değildir.
- ✓ Alfa değeri 0,40 ile 0,60 arasında ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.
- ✓ Alfa sayısı 0,60 ile 0,80 arasında ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- ✓ Alfa sayısı 0,80 ile 1 arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Araştırma kapsamında ele alınan iş motivasyonu ve işe bağlılık boyut ve alt boyutlarına yönelik güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bir ölçeğin güvenilirliğini ölçmede çeşitli yaklaşımlar kullanılmaktadır. En sık kullanılan yaklaşım ise içsel tutarlılık analizidir. “Bu yaklaşımda kavramı ölçerken çok sayıda maddeden oluşan Likert bir ölçek kullanılmakta ve ölçekte yer alan maddeler arasındaki korelasyon değerine bakılmaktadır. İçsel tutarlılığın ölçümünde en yaygın kullanılan yöntem ise Cronbach alfa olarak da bilinen alfa kat sayısıdır (Altunışık vd., 2015).” Bu araştırma kapsamında ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek amacıyla içsel tutarlılık analizinden yararlanılmış olup, ölçeklere ilişkin alfa kat sayısına yer verilmiştir.

5.3.1. İş Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Bu başlık altında iş motivasyonu olarak adlandırdığımı ölçeğe ilişkin keşfedici faktör ve güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir. İş görenlerin iş motivasyonlarını, iç motivasyon ve dış motivasyon alt boyutları itibariyle ölçecek 24 maddelik bir ölçek kullanılmıştır.

Keşfedici Faktör Analizi sonucunda, Kaiser-Meyer Olkin örneklem yeterlilik değerinin .71 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç bize faktör analizi yapabilmek için

örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermiştir. Bunun yanında Barlett küresellik testi yapılmış ve anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır ($p<.001$). Ortaya çıkan bu sonuç bize maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna göstermektedir. Keşfedici faktör analizinde öz değerlerin 1'den büyük olması durumunda faktörlerin oluşması sağlanmıştır. Ayrıca faktör yükü .3'ün altında olan değerler tabloda gösterilmemiştir. Elde edilen bulgulara göre iki faktörlü ve 24 maddelik bir sonuç elde edilmiştir. Maddelerin faktör yüklerine ilişkin KFA sonuçları ve Cronbach's Alpha değerleri Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. İş Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Madde	1	2	Cronbach's Alpha
Dıs5	,828		0,826
Dıs6	,774		
Dıs13	,704		
Dıs1	,695		
Dıs7	,562		
Dıs15	,510		
Dıs12	,489		
Dıs9	,469		
Dıs3	,451		
Dıs14	,414		
Dıs4	,413		
Dıs10	,412		
Dıs8	,408		
Dıs2	,369		
Dıs11	,302		
Ic6		,678	0,714
Ic7		,658	
Ic4		,639	
Ic8		,535	
Ic5		,516	
Ic1		,464	
Ic2		,451	
Ic3		,403	
Ic9		,393	
Öz değerler	7,652	5,947	
Açıklanan Varyans Yüzdesi %	31,885	24,78	
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi %		56,665	
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Değeri		0,711	
Bartlett Küresellik Testi		,000	

Tablo 5'te görüldüğü üzere 24 maddelik ölçeğin iki faktörlü bir yapıda olduğu, maddelerin faktör yüklerinin .3'ün üzerinde olduğu, birinci faktörün %31,885, ikinci faktörün %24,378 oranında varyans açıkladığı, faktörlerin toplam varyansının ise %56,665'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Faktör altında yüklenen maddeler ve kuramsal beklentilerden yola çıkılarak bu faktörler dış motivasyon ve iç motivasyon şeklinde isimlendirilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin 8 maddeden oluşan iki faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir.

Bunun yanında dış motivasyon alt boyutunun güvenilirlik katsayısı Alpha (α)=0,82, iç motivasyon alt boyutunun güvenilirlik katsayısı ise Alpha (α)=0,71 olarak belirlenmiştir. Ölçekteki maddeler arasındaki iç tutarlılık değeri kabul edilebilir değer olan 0.60 değerinden yüksek olduğu için, araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

5.3.2. İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Bu başlık altında işe bağlılık olarak adlandırdığımız ölçeğe ilişkin keşfedici faktör ve güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir. İş görenlerin işe bağlılıklarını, işe istek duyma, işe adanma, işe yoğunlaşma alt boyutları itibarıyla ölçecek 17 maddelik bir ölçek kullanılmıştır.

Keşfedici Faktör Analizi sonucunda, Kaiser-Meyer Olkin örneklem yeterlilik değerinin .80 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç bize faktör analizi yapabilmek için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermiştir. Bunun yanında Barlett küresellik testi yapılmış ve anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır ($p<.001$). Ortaya çıkan bu sonuç bize maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna göstermektedir. Keşfedici faktör analizinde öz değerlerin 1'den büyük olması durumunda faktörlerin oluşması sağlanmıştır. Ayrıca faktör yükü .3'ün altında olan değerler tabloda gösterilmemiştir. Elde edilen bulgulara göre üç faktörlü ve 17 maddelik bir sonuç elde edilmiştir. Maddelerin faktör yüklerine ilişkin KFA sonuçları ve Cronbach's Alpha değerleri Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6.İşe Bağlılık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Madde	1	2	3	Cronbach's Alpha
Yogun5	,820			0,760
Yogun4	,815			
Yogun6	,747			
Yogun3	,495			
Yogun1	,468			
Yogun2	,553			
Istek5		,860		0,770
Istek2		,846		
Istek1		,843		
Istek4		,800		
Istek3		,738		
Istek6		,662		
Adanma3			,839	0,713
Adanma2			,724	
Adanma5			,602	
Adanma4			,571	
Adanma1			,552	
Öz değerler	5,008	2,515	1,590	
Açıklanan Varyans Yüzdesi %	29,457	14,792	9,352	
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi %		53,601		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Değeri		0,800		
Bartlett Küresellik Testi		,000		

Tablo 6’da görüldüğü üzere 17 maddelik ölçeğin üç faktörlü bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Bu maddelerin faktör yüklerinin .4’ün üzerinde olduğu, birinci faktörün %29,457; ikinci faktörün %14,792; üçüncü faktörün %9,352 oranında varyansı açıkladığı, faktörlerin toplam varyansının ise %53,601’ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Faktör altında yüklenen maddeler ve kuramsal beklentilerden yola çıkılarak bu faktörler, işe yoğunlaşma, işe adanma ve işe istek duyma şeklinde isimlendirilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin 17 maddeden oluşan üç faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir.

.Bununla beraber yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre işe yoğunlaşma alt boyutunun güvenilirlik katsayısı Alpha (α)=0,76; istek duyma alt boyutunun güvenilirlik katsayısı, Alpha (α)=0,77; işe adanma alt boyutunun güvenilirlik katsayısı ise Alpha (α)=0,71 olarak tespit edilmiştir. Ölçekteki maddeler arasındaki iç tutarlılık değeri kabul edilebilir değer olan 0.60 değerinden yüksek olduğu için, araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

5.5. Değişkenlere İlişkin Betimleyici Bulgular

Bu aşamada, araştırma hipotezlerine konu olan iş motivasyonu ve işe bağlılık değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ortaya koyulmuş ve bu değerlere ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

5.5.1. İş Motivasyonu Değişkenine İlişkin Bulgular

İş motivasyonunun iç motivasyon ve dış motivasyon boyutlarına yönelik genel ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7’de detaylandırılmıştır.

Tablo 7. İş Motivasyonuna Yönelik Betimleyici Analiz Bulguları

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
İç Motivasyon	3,46	0,66
1. Yaptığım işte başarılıyım.	3,27	1,20
2. Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	3,55	1,22
3. Çalışma arkadaşlarım çalışmalarından dolayı beni takdir ederler.	3,38	1,27
4. Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	3,51	1,19
5. İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	3,56	1,08
6. Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	3,47	1,21
7. Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	3,53	1,23
8. Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	3,37	1,25
9. Yöneticilerim çalışmalarından dolayı her zaman beni takdir ederler.	3,54	1,17
Dış Motivasyon	3,03	0,64
10. Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez	2,81	1,29
11. Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur	3,47	1,06
12. İşletmede, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır	2,34	1,19
13. İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	3,60	1,06
14. Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	3,15	1,16
15. Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	3,37	1,17
16. Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	3,43	1,11
17. Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	3,37	1,13
18. İşimde terfi imkânım vardır.	2,15	1,12
19. Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.	3,61	0,97
20. Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.	2,73	1,33
21. Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	3,11	1,25
22. Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	3,43	1,08
23. Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	2,61	1,39
24. Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum	2,35	1,34
Genel İş Motivasyon Düzeyi	3,19	0,54

İş motivasyonunun iç motivasyon boyutuna ilişkin, iş görenlerin vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında yüksek ortalamalar ile karşılaşılmaktadır (A.O=3,46; S.S=0,66). Araştırmaya katılan iş görenler yaptığı işte başarılı (A.O=3,27; S.S=1,20) ve sorumluluk sahibi olduklarını (A.O=3,55; S.S=1,22) ifade etmişlerdir. Bununla birlikte çalışma arkadaşlarından takdir topladıklarını (A.O=3,38; S.S=1,27), işini yapılmaya değer gördüğünü (A.O=3,51; S.S=1,19), işinde tam anlamıyla yetkiye sahip olduğunu (A.O=3,56; S.S=1,08), işinin saygılı olarak gördüğünü (A.O=3,47; S.S=1,21), kendini işletmenin önemli bir üyesi olarak hissettiğini (A.O=3,53; S.S=1,23), karar verme konusunda yetkili olduğunu (A.O=3,37; S.S=1,25) ve yöneticilerin kendilerini takdir ettiklerini (A.O=3,54; S.S=1,17) belirtmişlerdir.

İş motivasyonunun dış motivasyon boyutuna ilişkin, iş görenlerin vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında iç motivasyona oranla daha düşük ortalamayla karşılaşıldığı görülmüştür (A.O=3,03; S.S=0,64). İşgörenler çalıştığı ortamdaki fiziksel şartların uygun (A.O=3,47; S.S=1,06), araç gereçlerin yeterli (A.O=3,60; S.S=1,06) ve diğer çalışanlarla ilişkilerinin iyi olduğunu (A.O=3,15; S.S=1,16) olduğunu ifade etmişlerdir. Elde edilen bulgulara ek olarak eğitim faaliyetlerinin düzenlendiğini (A.O=3,37; S.S=1,17), işletmenin gelecekte daha iyi olacağına inandığını (A.O=3,43; S.S=1,11), yöneticileriyle ilişkilerinin iyi olduğunu (A.O=3,37; S.S=1,13), yöneticilerin sorunları çözme konusunda yardımcı olduğunu (A.O=3,61; S.S=0,97), başarılarından dolayı ödüllendirildiğini (A.O=3,11; S.S=1,25), çalışma arkadaşlarının her zaman yanında olduğunu (A.O=3,43; S.S=1,08) belirtmişlerdir. Ancak verilen cevaplar incelendiğinde yönetimin izin isteklerini olumlu karşılama (A.O=2,81; S.S=1,29), işletmede çeşitli yiyecek- içecek imkanı sunma (A.O=2,34; S.S=1,19), terfi imkanı sağlama (A.O=2,15; S.S=1,12), başarılarından dolayı ekstra ücret ödeme (A.O=2,73; S.S=1,33) konularında iş görenlerin ifadelere katılım oranlarının düşük olduğu yani bu konularda çeşitli olumsuzluklar yaşadıkları yorumları yapılabilir. Bu olumsuzluklara bağlı olarak iş görenler çalıştığı işyerinden emekli olacaklarına ona inançları (A.O=2,61; S.S=1,39) ve aldıkları ücretlerin yeterli olduğu düşünceleri (A.O=2,35; S.S=1,34) görece olarak düşük ortalamaya sahiptir.

5.5.2. İşe Bağlılık Değişkenine İlişkin Bulgular

İşe bağlılık değişkeninin işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma boyutlarına yönelik genel ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8’de detaylandırılmıştır.

Tablo 8. İşe Bağlılığa Yönelik Betimleyici Analiz Bulguları

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
İşe İstek Duyma	3,05	0,96
1.İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	3,36	1,20
2.İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	3,22	1,31
3. Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	2,78	1,25
4. Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	2,49	1,23
5. İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim.	3,06	1,29
6. Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.	3,44	1,11
İşe Adanma	3,37	0,79
7. Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	3,46	1,16
8. İşime karşı istekli ve hevesliyim.	3,40	1,14
9. İşim bana çalışma şevki verir.	3,26	1,16
10. Yaptığım işle gurur duyuyorum.	3,40	1,15
11. İşimi ilginç ve özel bulurum.	3,35	1,15
İşe Yoğunlaşma	3,46	0,76
12. Çalışırken zaman su gibi akıp gider	3,64	1,05
13. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	3,52	1,07
14. Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.	3,39	1,19
15. Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.	3,25	1,22
16. Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	3,56	1,07
17. Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.	3,40	1,17
Genel İşe Bağlılık Düzeyi	3,29	0,63

İşe bağlılığın işe istek duyma boyutuna ilişkin, iş görenlerin vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında yüksek ortalamalar ile karşılaşılmaktadır (A.O=3,05; S.S=0,96). İşgörenler işinde kendini enerji dolu (A.O=3,36; S.S=1,20), güçlü (A.O=3,22; S.S=1,31), zihinsel olarak dinç hissettiklerini (A.O=3,06; S.S=1,29) ve işler yolunda gitmese bile azimle işini devam edeceklerini (A.O=3,44; S.S=1,11) belirtmişlerdir. Ancak sabah kalktığımda işe gitmek için istekli olma (A.O=2,78 ; S.S=1,25) ve ara vermeden uzun süre çalışma (A.O=2,49; S.S=1,23) ifadelerine katılım oranının orta seviyede olduğu söylenebilir.

İşe bağlılığın işe adanma boyutuna ilişkin, iş görenlerin vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında yüksek ortalamalar ile karşılaşılmaktadır (A.O=3,37;

S.S=0,79). İşgörenler, işinin anlamlı ve bir amaca hizmet ettiğini (A.O=3,46; S.S=1,16), işine karşı istekli ve hevesli olduğunu (A.O=3,40; S.S=1,14), işinin ona çalışma şevki verdiğini (A.O=3,26; S.S=1,16), yaptığı işten gurur duyduğunu (A.O=3,40; S.S=1,15) ve işini ilginç ve özel bulduğunu (A.O=3,35; S.S=1,15) belirtmişlerdir.

İşe bağlılığın işe yoğunlaşma boyutuna ilişkin, iş görenlerin vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında yüksek ortalamalar ile karşılaşılmaktadır (A.O=3,46; S.S=0,76). İşgörenler çalışırken zamanın su gibi aktığını (A.O=3,64; S.S=1,05), çalışma esnasında her şeyi unuttuğunu (A.O=3,52; S.S=1,07), yoğun çalışırken bile kendini mutlu hissettiğini (A.O=3,39; S.S=1,19), işinde tamamen konstantre olduğunu (A.O=3,25; S.S=1,22), işine kendini kaptırdığını (A.O=3,56; S.S=1,07), işinin hiç bitmesini istemediğini (A.O=3,40; S.S=1,17) ifade etmişlerdir. Genel işe bağlılık ortalamasına bakacak olursak (A.O=3,29; S.S=0,63) iş görenlerin işlerine bağlı oldukları söylenebilir.

5.6. Farklılıklara Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında Kapadokya bölgesinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı konaklama işletmelerinde çalışan iş görenlerin motivasyon ve işe bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Bunu gerçekleştirmek için soruda iki farklı ifade grubu olduğunda t testi, birden fazla farklı grup olduğunda One Way Anova testi yapılması uygun görülmüştür. Parametrik çalışmaların yürütülebilmesi için veri setinin normal dağılıma sahip olması gerekir. Bu nedenle analiz yapılmadan önce basıklık ve çarpıklık değerleri üzerinden verilerin normalliği değerlendirilmiş, veriler normal dağıldığı için parametrik testlere geçilmiştir.

5.6.1. Motivasyon Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Çalışmanın bu bölümünde iş motivasyonu ve iş motivasyonun alt boyutları olan iç motivasyon ve dış motivasyonun çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum, işletme türü ve döner sermayeden katkı ücreti alma soruları için t testi; yaş, eğitim, bölüm, tecrübe

ve bulunduğu il soruları için One- Way Anova testi yapılmış ve analiz sonuçları aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

5.6.1.1. Motivasyon Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşması

İş görenlerin motivasyon düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.Motivasyon Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşması

	Cinsiyet	N	A.O	S.S	t	P
İş Motivasyonu	Kadın	133	3,22	0,57	0,79	0,42
	Erkek	201	3,17	0,52		
İç Motivasyon	Kadın	133	3,45	0,64	0,21	0,83
	Erkek	201	3,47	0,68		
Dış Motivasyon	Kadın	133	3,08	0,62	1,21	,226
	Erkek	201	3,00	0,64		

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9’da görüldüğü üzere, iş görenlerin motivasyonları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bağımsız grup t testi sonucuna göre, iş motivasyonu ($t=0,79$; $p>0.05$), iç motivasyon ($t=0,21$; $p>0.05$) ve dış motivasyonda ($t=1,21$; $p>0.05$) cinsiyete göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

5.6.1.2. Motivasyon Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşması

İş görenlerin motivasyon düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way Anova testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Motivasyon Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşması

	Yaş	N	A.O	S.S	F	P
İş Motivasyonu	20'den küçük	23	3,00	0,66	1,65	0,15
	21-29	64	3,18	0,54		
	30-39	119	3,16	0,54		
	40-49	120	3,24	0,50		
	50 ve üstü	8	3,47	0,59		
İç Motivasyon	20'den küçük	23	3,25	0,77	1,52	0,07
	21-29	64	3,39	0,71		
	30-39	119	3,40	0,68		
	40-49	120	3,57	0,58		
	50 ve üstü	8	3,86	0,59		
Dış Motivasyon	20'den küçük	23	2,85	0,70	0,73	0,56
	21-29	64	3,05	0,62		
	30-39	119	3,02	0,61		
	40-49	120	3,05	0,66		
	50 ve üstü	8	3,25	0,69		

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 10'da görüldüğü üzere iş görenlerin motivasyonları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre, iş motivasyon (F=1,65; p>.05), iç motivasyon (F=1,52; p>.05) ve dış motivasyonun (F=0,75; p>.05) yaş grupları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

5.6.1.3. Motivasyon Düzeyinin Eğitime Göre Farklılaşması

İş görenlerin motivasyon düzeylerinin eğitime göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way Anova testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Motivasyon Düzeyinin Eğitime Göre Farklılaşması

	Eğitim	N	A.O	S.S	F	P	Açıklama
İş Motivasyonu	İlköğretim	201	-	-	4,34	0,00	Lisans>Lise/Önlisans
	Lise	35	3,14	0,50			
	Ön Lisans	86	3,08	0,68			
	Lisans	12	3,37	0,54			
	Lisansüstü	201	3,16	0,49			
İç Motivasyon	İlköğretim	201	-	-	5,03	0,00	Lisans>Lise
	Lise	35	3,37	0,65			
	Ön Lisans	86	3,39	0,88			
	Lisans	12	3,69	0,55			
	Lisansüstü	201	3,49	0,50			
Dış Motivasyon	İlköğretim	201	-	-	2,22	0,08	
	Lise	35	3,00	0,58			
	Ön Lisans	86	2,89	0,68			
	Lisans	12	3,17	0,72			
	Lisansüstü	201	2,96	0,732			

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere iş görenlerin motivasyonları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre, iş motivasyonu (F=4,34; p<.05) ve iç motivasyon (F=5,03; p<.05) boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Yapılan analizden sonra ortaya çıkan farklılığın hangi eğitim grubundan kaynaklandığının belirlenmesi için Levene’s testi yapılmış ve grup dağılım varyanslarının homojen olup olmadığı sınanmıştır. Varyansların eğitim durumu (p>.05) için homojen olduğunun tespit edilmesi nedeniyle, Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmasına karar verilmiştir. Test sonuçlarına göre lisans düzeyinde eğitim almış iş görenlerin (A.O=3,69), lise düzeyinde eğitim almış kişilere (A.O=3,37) göre iç motivasyonlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber lisans düzeyinde eğitim almış kişilerin (A.O=3,37) lise (A.O=3,14) ve ön lisans düzeyinde eğitim almış (A.O=3,08) kişilere oranla işlerinde daha fazla motive olduğu belirlenmiştir.

5.6.1.4. Motivasyon Düzeyinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması

İş görenlerin motivasyon düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12.Motivasyon Düzeyinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması

	Medeni Durum	N	A.O	S.S	t	P
İş Motivasyonu	Bekar	125	3,15	0,54	1,18	0,23
	Evli	209	3,22	0,54		
İç Motivasyon	Bekar	125	3,44	0,70	0,45	0,65
	Evli	209	3,47	0,64		
Dış Motivasyon	Bekar	125	2,97	0,61	1,32	0,18
	Evli	209	3,07	0,65		

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 12’de görüldüğü üzere, iş görenlerin motivasyonları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bağımsız grup t testi sonucuna göre, iş motivasyonu (t=1,18; p>0.05), iç motivasyon (t=0,45; p>0.05) ve dış motivasyonda (t=1,32; p>0.05) medeni duruma göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

5.6.1.5. Motivasyon Düzeyinin Çalışılan Bölüme Göre Farklılaşması

İş görenlerin motivasyon düzeylerinin işletme türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way Anova yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13.Motivasyon Düzeyinin Çalışılan Bölüme Göre Farklılaşması

	Bölüm	N	A.O	S.S	F	P	Açıklama
İş Motivasyonu	Ön büro	55	3,20	0,53	7,40	0,00	Yönetici>Diğer bölümler
	Kat hizmetleri	47	3,19	0,49			
	Muhasebe	43	3,17	0,54			
	Mutfak	86	3,15	0,60			
	Servis	42	3,03	0,41			
	Yönetici	43	3,62	0,43			
	Öğrenci/Stajyer	18	2,79	0,36			
İç Motivasyon	Ön büro	55	3,47	0,65	4,33	0,00	Yönetici>Diğer bölümler
	Kat hizmetleri	47	3,36	0,70			
	Muhasebe	43	3,49	0,67			
	Mutfak	86	3,52	0,71			
	Servis	42	3,30	0,56			
	Yönetici	43	3,77	0,48			
	Öğrenci/Stajyer	18	2,94	0,56			
Dış Motivasyon	Ön büro	55	3,03	0,57	6,40	0,00	Yönetici>Diğer bölümler
	Kat hizmetleri	47	3,08	0,50			
	Muhasebe	43	2,98	0,69			
	Mutfak	86	2,93	0,73			
	Servis	42	2,87	0,50			
	Yönetici	43	3,52	0,55			
	Öğrenci/Stajyer	18	2,71	0,41			

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 13'te görüldüğü üzere iş görenlerin motivasyonları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının çalışılan bölüme göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre, iş motivasyonu ($F=7,40$; $p<.05$), iç motivasyon ($F=4,33$; $p<.05$) ve dış motivasyon ($F=6,40$; $p<.05$) boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Yapılan analizden sonra ortaya çıkan farklılığın hangi bölümden kaynaklandığının belirlenmesi için Levene's testi yapılmış ve grup dağılım varyanslarının homojen olup olmadığı sınanmıştır. İş motivasyonu ve iç motivasyon boyutlarında varyansların çalışılan bölüm için ($p>.05$) homojen olduğu tespit edilmiş ve Tukey çoklu karşılaştırma testi, dış motivasyon boyutu için ise varyansların homojen olmadığı tespit edilmiş ($p<.05$) ve Tamhanes çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre yönetici konumunda çalışan iş görenlerin (A.O=3,62), ön büro (A.O=3,20), kat hizmetleri (A.O=3,19), muhasebe (A.O=3,17), mutfak (A.O=3,15), servis (A.O=3,03), ve öğrenci/stajer (A.O=2,79) bölümlerinde çalışan kişilere oranla iş motivasyonlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Bununla beraber yine yönetici konumunda çalışan kişilerin kat hizmetleri (A.O=3,36) ve servis (A.O=3,30) departmanlarına çalışan kişilere oranla iç motivasyonlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Dış motivasyondaki farklılıklar için yapılan test sonucunda göre benzer sonuçlar elde edilmiş yönetici konumunda çalışan iş görenlerin (A.O=3,52), ön büro (A.O=3,03), kat hizmetleri (A.O=3,08), muhasebe (A.O=2,98), mutfak (A.O=2,93), servis (A.O=2,87), ve öğrenci/stajer (A.O=2,71) bölümlerinde çalışan kişilere oranla dış motivasyonlarının daha fazla olduğu söylenebilir

5.6.1.6.Motivasyon Düzeyinin İşletme Türüne Göre Farklılaşması

İş görenlerin motivasyon düzeylerinin işletme türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14. Motivasyon Düzeyinin İşletme Türüne Göre Farklılaşması

	İşletme Türü	N	A.O	S.S	t	P	Açıklama
İş Motivasyonu	Uygulama Otel	90	3,30	0,73	2,16	0,03	Uygulama oteli > Öğretmenevi
	Öğretmenevi	244	3,15	0,44			
İç Motivasyon	Uygulama Otel	90	3,58	0,82	2,04	0,04	Uygulama oteli> Öğretmenevi
	Öğretmenevi	244	3,41	0,59			
Dış Motivasyon	Uygulama Otel	90	3,13	0,79	1,65	0,10	
	Öğretmenevi	244	3,00	0,57			

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 14’de görüldüğü üzere, iş görenlerin motivasyonları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının işletme türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bağımsız grup t testi sonucuna göre, iş motivasyonu (t=2,16; p<0.05) ve iç motivasyonun (t=2,04; p<0.05) işletme türüne göre anlamlı bir farklılığa sahip olduğu, dış motivasyon alt boyutunun (t=1,65; p>0.05) ise anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, uygulama otelinde çalışanların hem iç motivasyon hem de genel iş motivasyonlarının daha fazla olduğu söylenebilir.

5.6.1.7. Motivasyon Düzeyinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşması

İş görenlerin motivasyon düzeylerinin bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way Anova testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Motivasyon Düzeyinin Çalışılan Yıla Göre Farklılaşması

	Yıl	N	A.O	S.S	F	P	Açıklama
İş Motivasyonu	1 yıldan az	35	3,11	0,68	3,10	0,00	16-20 yıl> 1-5 yıl
	1-5 yıl	90	3,06	0,51			
	6-10 yıl	90	3,21	0,50			
	11-15 yıl	82	3,24	0,50			
	16-20 yıl	29	3,48	0,43			
	21 yıl ve üzeri	8	3,16	0,96			
İç Motivasyon	1 yıldan az	35	3,28	0,82	3,62	0,00	16-20 yıl> 1-5 yıl/ 11-15 yıl
	1-5 yıl	90	3,29	0,71			
	6-10 yıl	90	3,46	0,65			
	11-15 yıl	82	3,42	0,51			
	16-20 yıl	29	3,69	0,42			
	21 yıl ve üzeri	8	3,66	0,96			
Dış Motivasyon	1 yıldan az	35	3,01	0,69	2,18	0,05	16-20 yıl> 1-5 yıl
	1-5 yıl	90	2,93	0,57			
	6-10 yıl	90	3,07	0,59			
	11-15 yıl	82	3,02	0,66			
	16-20 yıl	29	3,35	0,64			
	21 yıl ve üzeri	8	2,85	1,03			

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 15’de görüldüğü üzere iş görenlerin motivasyonları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının çalışılan yıla göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre, iş motivasyonu ($F=3,10$; $p<.05$), iç motivasyon ($F=3,62$; $p<.05$) ve dış motivasyon ($F=2,18$; $p<.05$) boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Yapılan analizden sonra ortaya çıkan farklılığın hangi bölümden kaynaklandığının belirlenmesi için Levene’s testi yapılmış ve grup dağılım varyanslarının homojen olup olmadığı sınanmıştır. İş motivasyonu ve iç motivasyon boyutlarında varyansların çalışılan yıl için ($p<.05$) homojen olmadığı tespit edilmiş, bu nedenle Tamhanes çoklu karşılaştırma testi, dış motivasyon boyutu için ise varyanslar homojen olduğu ($p>.05$) için Tukey çoklu karşılaştırma testinin yapılmasına karar verilmiştir. Test sonuçlarına göre 16-20 yıl üzerinde (A.O=3,48) tecrübesi olan iş görenlerin 1-5 yıl arasında tecrübesi olan (A.O=3,06) çalışanlara oranla daha fazla motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte 16-20 yıl (A.O=3,69) arasında tecrübesi olanların 1-5 yıl arasında (A.O=3,29) ve 11-15 yıl (A.O=3,42) tecrübesi olanlara göre daha fazla iç motivasyona sahip olduğu söylenebilir. Dış motivasyondaki farklılıklar için yapılan test sonucunda 16-20 yıl üzerinde (A.O=3,35) tecrübesi olan iş görenlerin 1-5 yıl arasında tecrübesi olan (A.O=2,93) çalışanlara oranla daha fazla dış motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir.

5.6.1.8. Motivasyon Düzeyinin Döner Sermayeye Göre Farklılaşması

İş görenlerin motivasyon düzeylerinin döner sermayeden katkı ücreti alma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16.Motivasyon Düzeyinin Döner Sermayeye Göre Farklılaşması

	Döner Sermaye	N	A.O	S.S	T	P	Açıklama
İş Motivasyonu	Evet	90	3,30	0,73	2,18	0,03	Evet>Hayır
	Hayır	244	3,15	0,44			
İç Motivasyon	Evet	90	3,58	0,82	1,96	0,05	Evet>Hayır
	Hayır	244	3,42	0,59			
Dış Motivasyon	Evet	90	3,13	0,79	1,72	0,08	
	Hayır	244	2,99	0,56			

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 16’da görüldüğü üzere, iş görenlerin motivasyonları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının döner sermayeden katkı alma durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bağımsız grup t testi sonucuna göre, iş motivasyonu (t=2,18; p<0.05) ve iç motivasyonun (t=1,96; p<0.05) döner sermayeden katkı alma durumuna göre anlamlı bir farklılığa sahip olduğu, dış motivasyon alt boyutunun (t=1,72; p>0.05) ise anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, katkı ücreti alan çalışanların hem iç motivasyon hem de genel iş motivasyonlarının daha fazla olduğu söylenebilir.

5.6.1.9. Motivasyon Düzeyinin Bulunulan İllere Göre Farklılaşması

İş görenlerin motivasyon düzeylerinin ile göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way Anova testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17.İşgörenlerin Motivasyon Düzeylerinin İllere Göre Farklılaşması

	İl	N	A.O	S.S	F	P	Açıklama
İş Motivasyonu	Nevşehir	101	3,06	0,63	3,13	0,02	Aksaray>Nevşehir
	Kayseri	96	3,22	0,49			
	Aksaray	82	3,30	0,44			
	Niğde	55	3,21	0,54			
İç Motivasyon	Nevşehir	101	3,34	0,81	5,43	0,00	Kayseri>Nevşehir/Aksaray
	Kayseri	96	3,68	0,48			
	Aksaray	82	3,35	0,59			
	Niğde	55	3,46	0,66			
Dış Motivasyon	Nevşehir	101	2,90	0,66	6,25	0,00	Aksaray>Kayseri/Nevşehir
	Kayseri	96	2,95	0,68			
	Aksaray	82	3,27	0,51			
	Niğde	55	3,06	0,59			

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 17’de görüldüğü üzere iş görenlerin motivasyonları ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının bulunulan ile göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre, iş motivasyonu ($F=3,13$; $p<.05$), iç motivasyon ($F=5,43$; $p<.05$) ve dış motivasyon ($F=6,25$; $p<.05$) boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Yapılan analizden sonra ortaya çıkan farklılığın hangi ilden kaynaklandığının belirlenmesi için Levene's testi yapılmış ve grup dağılım varyanslarının homojen olup olmadığı sınanmıştır. İş motivasyonu, iç motivasyon ve dış motivasyon boyutlarında varyansların ($p<.05$) homojen olmadığı tespit edilmiş ve Tamhanes çoklu karşılaştırma testinin yapılmasına karar verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Aksaray ilinde çalışan kişilerin ($A.O=3,30$) Nevşehir ilinde çalışan kişilere ($A.O=3,06$) oranla daha fazla iş motivasyonuna sahip olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber Kayseri ilinde çalışan iş görenlerin ($A.O=3,68$) Nevşehir ($A.O=3,34$) ve Aksaray ($A.O=3,35$) ilinde çalışanlara göre iç motivasyonlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Son olarak dış motivasyon boyutu incelenmiş ve Aksaray ilinde çalışan iş görenlerin ($A.O=3,27$), Kayseri ($A.O=2,95$) ve Nevşehir ($A.O=2,90$) illerindeki iş görenlere oranla daha fazla dış motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir.

5.6.2. İşe Bağlılık Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Çalışmanın bu bölümünde işe bağlılık ve işe bağlılık alt boyutları olan işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşmanın çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet, medeni durum, işletme türü ve döner sermayeden katkı ücreti alma soruları için t testi; yaş, eğitim, bölüm, tecrübe ve bulunduğu il soruları için One- Way Anova testi yapılmış ve analiz sonuçları aşağıda ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

5.6.2.1. İşe Bağlılık Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşması

İş görenlerin işe bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18.İşe Bağlılık Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşması

	Cinsiyet	N	A.O	S.S	t	P
İşe Bağlılık	Kadın	133	3,24	0,66	1,22	0,22
	Erkek	201	3,32	0,61		
İşe İstek Duyma	Kadın	133	2,94	1,01	1,76	0,07
	Erkek	201	3,13	0,92		
İşe Adanma	Kadın	133	3,36	0,82	0,12	0,90
	Erkek	201	3,37	0,77		
İşe Yoğunlaşma	Kadın	133	3,43	0,78	0,54	0,58
	Erkek	201	3,47	0,75		

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 18’de görüldüğü üzere, iş görenlerin işe bağlılık ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bağımsız grup t testi sonucuna göre, işe bağlılık (t=1,22; p>.05), işe istek duyma (t=1,76; p>.05), işe adanma (t=1,12; p>.05) ve işe yoğunlaşmada (t=0,54; p>.05) cinsiyete göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

5.6.2.2.İşe Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşması

İş görenlerin işe bağlılık düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way Anova testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. İşe Bağlılık Düzeyinin Yaşa Göre Farklılaşması

	Yaş	N	A.O	S.S	F	P	Açıklama
İşe Bağlılık	20’den küçük	23	3,32	0,58	3,14	0,01	40-49>
	21-29	64	3,12	0,65			21-29
	30-39	119	3,24	0,65			
	40-49	120	3,39	0,59			
	50 ve üstü	8	3,75	0,60			
İşe İstek Duyma	20’den küçük	23	3,20	0,84	2,61	0,08	
	21-29	64	2,85	1,02			
	30-39	119	2,93	0,96			
	40-49	120	3,23	0,90			
	50 ve üstü	8	3,43	1,03			
İşe Adanma	20’den küçük	23	3,52	0,67	2,19	0,06	
	21-29	64	3,14	0,82			
	30-39	119	3,34	0,82			
	40-49	120	3,47	0,72			
	50 ve üstü	8	3,55	1,10			
İşe Yoğunlaşma	20’den küçük	23	3,29	0,89	2,50	0,04	50 ve üstü>
	21-29	64	3,38	0,68			20’den küçük/
	30-39	119	3,45	0,77			21-29
	40-49	120	3,48	0,75			30-39
	50 ve üstü	8	4,22	0,72			

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 19’da görüldüğü üzere iş görenlerin işe bağlılık ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre, işe bağlılık ($F=3,14$; $p<0.05$) ve işe yoğunlaşma ($F=2,50$; $p<0.05$) boyutlarının yaşa göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Yapılan analizden sonra ortaya çıkan farklılığın hangi eğitim grubundan kaynaklandığının belirlenmesi için Levene’s testi yapılmış ve grup dağılım varyanslarının homojen olup olmadığı sınanmıştır. Varyansların eğitim durumu ($p>.05$) için homojen olduğunun tespit edilmesi nedeniyle, Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmasına karar verilmiştir. Test sonuçlarına göre 40-49 yaş arasında olan kişilerin (A.O=3,39) 21-29 yaşında olan kişilere göre işlerine daha fazla bağlı oldukları tespit edilmiştir. Bununla beraber yaşı 50 ve üzerinde olan kişilerin (A.O=4,22), 20 den küçük (A.O=3,29), 21-29 (A.O=3,38) ve 30-39 (A.O=3,45) aralığında olan kişilere oranla işlerine daha fazla yoğunlaştığı belirlenmiştir.

5.6.2.3.İşe Bağlılık Düzeyinin Eğitime Göre Farklılaşması

İş görenlerin işe bağlılık düzeylerinin eğitime göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way Anova testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20.İşe Bağlılık Düzeyinin Eğitime Göre Farklılaşması

	Eğitim	N	A.O	S.S	F	P	Açıklama
İşe Bağlılık	İlköğretim		-				
	Lise	201	3,22	0,59	3,57	0,01	Lisans> Lise
	Ön Lisans	35	3,18	0,71			
	Lisans	86	3,46	0,65			
	Lisansüstü	12	3,50	0,70			
İşe İstek Duyma	İlköğretim		-	-			
	Lise	201	3,01	0,90	3,37	0,01	Lisans> Ön lisans
	Ön Lisans	35	2,72	1,06			
	Lisans	86	3,25	0,94			
	Lisansüstü	12	3,40	1,37			
İşe Adanma	İlköğretim		-				
	Lise	201	3,30	0,73	1,44	0,22	
	Ön Lisans	35	3,42	0,90			
	Lisans	86	3,51	0,87			
	Lisansüstü	12	3,36	0,70			
İşe Yoğunlaşma	İlköğretim		-				
	Lise	201	3,37	0,73			

Ön Lisans	35	3,45	0,84	2,54	0,06
Lisans	86	3,62	0,75		
Lisansüstü	12	3,72	0,93		

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 20’de görüldüğü üzere iş görenlerin işe bağlılık ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre, işe bağlılık ($F=3,57$; $p < 0.05$) ve işe istek duyma ($F=3,37$; $p < 0.05$) boyutlarının eğitime göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Yapılan analizden sonra ortaya çıkan farklılığın hangi bölümden kaynaklandığının belirlenmesi için Levene’s testi yapılmış ve grup dağılım varyanslarının homojen olup olmadığı sınanmıştır. İşe bağlılık boyutunda varyansların homojen olduğu ($p > .05$) tespit edilmiş ve Tukey çoklu karşılaştırma testi, işe istek duyma boyutu için ise varyansların homojen olmadığı tespit edilmiş ($p < .05$) ve Tamhanes çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre lisans seviyesinde eğitim görmüş kişilerin (A.O=3,46), lise düzeyinde eğitim almış kişilere (A.O=3,22) oranla işlerine daha bağlı olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber lisans seviyesinde eğitim görmüş kişilerin (A.O=3,25), ön lisans seviyesinde eğitim görmüş (A.O=2,27) kişilere oranla işlerine daha fazla istek duydukları tespit edilmiştir.

5.6.2.4. İşe Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması

İş görenlerin motivasyon düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. İşe Bağlılık Düzeyinin Medeni Duruma Göre Farklılaşması

	Medeni Durum	N	A.O	S.S	t	P
İşe Bağlılık	Bekar	125	3,32	0,59	0,64	0,51
	Evli	209	3,27	0,66		
İşe İstek Duyma	Bekar	125	3,08	0,93	0,42	0,67
	Evli	209	3,04	0,98		
İşe Adanma	Bekar	125	3,39	0,76	0,29	0,76
	Evli	209	3,36	0,81		
İşe Yoğunlaşma	Bekar	125	3,50	0,75	0,72	0,46
	Evli	209	3,43	0,77		

$p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 21’de görüldüğü üzere, iş görenlerin işe bağlılık ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bağımsız grup t testi sonucuna göre, işe bağlılık ($t=0,64$; $p>.05$), işe istek duyma ($t=0,42$; $p>.05$), işe adanma ($t=0,29$; $p>.05$) ve işe yoğunlaşmada ($t=0,72$; $p>.05$) medeni duruma göre herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

5.6.2.5. İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışılan Bölüme Göre Farklılaşması

İş görenlerin motivasyon düzeylerinin çalışılan bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way Anova testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.-

Tablo 22. İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışılan Bölüme Göre Farklılaşması

	Bölüm	N	A.O	S.S	F	P	Açıklama
İşe Bağlılık	Ön büro	55	2,99	0,53	6,39	0,00	Yönetici> Diğer bölümler
	Kat hizmetleri	47	3,20	0,73			
	Muhasebe	43	3,38	0,49			
	Mutfak	86	3,32	0,71			
	Servis	42	3,21	0,58			
	Yönetici	43	3,72	0,50			
	Öğrenci/Stajyer	18	3,18	0,40			
İşe İstek Duyma	Ön büro	55	2,63	0,86	6,01	0,00	Yönetici> Diğer bölümler
	Kat hizmetleri	47	3,01	0,97			
	Muhasebe	43	3,03	0,84			
	Mutfak	86	3,16	1,14			
	Servis	42	2,76	0,87			
	Yönetici	43	3,66	0,62			
	Öğrenci/Stajyer	18	3,24	0,58			
İşe Adanma	Ön büro	55	3,21	0,74	2,56	0,01	Yönetici> Ön Büro
	Kat hizmetleri	47	3,22	0,90			
	Muhasebe	43	3,56	0,56			
	Mutfak	86	3,39	0,84			
	Servis	42	3,22	0,76			

	Yönetici	43	3,68	0,83			
	Öğrenci/Stajyer	18	3,28	0,52			
İşe Yoğunlaşma	Ön büro	55	3,17	0,75			
	Kat hizmetleri	47	3,39	0,78			
	Muhasebe	43	3,57	0,61			
	Mutfak	86	3,42	0,79	4,97	0,00	Yönetici> Ön Büro/ Öğrenci
	Servis	42	3,67	0,69			
	Yönetici	43	3,83	0,74			
	Öğrenci/Stajyer	18	3,03	0,69			

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 22’de görüldüğü üzere iş görenlerin işe bağlılık ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının eğitim değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre, işe bağlılık ($F=6,39$; $p<0.05$), işe istek duyma ($F=6,01$; $p<0.05$), işe adanma ($F=2,56$; $p<0.05$) ve işe yoğunlaşma ($F=4,97$; $p<0.05$), boyutlarının bölüme göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Yapılan analizden sonra ortaya çıkan farklılığın hangi bölümden kaynaklandığının belirlenmesi için Levene’s testi yapılmış ve grup dağılım varyanslarının homojen olup olmadığı sınanmıştır. İşe bağlılık, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma boyutlarında varyansların ($p<0.05$) homojen olmadığı tespit edilmiş ve Tamhanes çoklu karşılaştırma testinin yapılmasına karar verilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre yönetici konumunda çalışan kişilerin (A.O=3,72), ön büro (A.O=2,99), kat hizmetleri (A.O=3,20), muhasebe (A.O=3,38), mutfak (A.O=3,32), servis (A.O=3,21) ve öğrenci/stajyer (A.O=3,18) bölümlerine göre işlerine daha fazla bağlı olduğu belirlenmiştir. Benzer bir sonuç ise istek duyma boyutunda da karşımıza çıkmaktadır. Yönetici konumundaki kişilerin (A.O=3,66) diğer bölümlerde çalışan kişilere oranla daha fazla istek duydukları tespit edilmiştir. Bununla beraber yönetici konumundaki kişilerin (A.O=3,68), ön büroda çalışanlara göre (A.O=2,63) kendilerini işlerine daha fazla adadığı belirlenmiştir. Son olarak hangi bölümde çalışan kişilerin işlerine daha fazla yoğunlaştığına bakılmış ve yönetici konumundaki kişilerin (A.O=3,83) ön büro (A.O=3,17) ve öğrencilere (A.O=3,03) oranla daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

5.6.2.6. İşe Bağlılık Düzeyinin İşletme Türüne Göre Farklılaşması

İş görenlerin işe bağlılık düzeylerinin işletme türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23.İşe Bağlılık Düzeyinin İşletme Türüne Göre Farklılaşması

	İşletme Türü	N	A.O	S.S	t	P	Açıklama
İşe Bağlılık	Uygulama Oteli	90	3,39	0,86	1,82	0,06	
	Öğretmenevi	244	3,25	0,52			
İşe İstek Duyuma	Uygulama Oteli	90	3,01	1,25	0,55	0,58	
	Öğretmenevi	244	3,07	0,83			
İşe Adanma	Uygulama Oteli	90	3,57	0,95	2,79	0,00	Uygulama oteli> Öğretmenevi
	Öğretmenevi	244	3,30	0,70			
İşe Yoğunlaşma	Uygulama Oteli	90	3,63	0,91	2,60	0,01	Uygulama oteli> Öğretmenevi
	Öğretmenevi	244	3,39	0,69			

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 23'te görüldüğü üzere, iş görenlerin işe bağlılık ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının işletme türü değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bağımsız grup t testi sonucuna göre, işe adanma (t=2,79; p<.05) ve işe yoğunlaşmanın (t=2,60; p<.05) işletme türüne göre anlamlı bir farklılığa sahip olduğu, işe bağlılık (t=1,82; p>.05) ve işe istek duymanın (t=0,55; p>.05) ise anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında, uygulama otelinde çalışanların hem işe adanma (A.O=3,57) hem de işe yoğunlaşmalarının (A.O=3,63) daha fazla olduğu söylenebilir.

5.6.2.7. İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşması

İş görenlerin işe bağlılık düzeylerinin çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way Anova testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 24'de verilmiştir.

Tablo 24.İşe Bağlılık Düzeyinin Çalışma Yılına Göre Farklılaşması

	Yıl	N	A.O	S.S	F	P
İşe Bağlılık	1 yıldan az	35	3,26	0,68	1,56	0,17
	1-5 yıl	90	3,17	0,61		
	6-10 yıl	90	3,28	0,61		
	11-15 yıl	82	3,36	0,60		
	16-20 yıl	29	3,46	0,60		
	21 yıl ve üzeri	8	3,54	1,13		
İşe İstek Duyma	1 yıldan az	35	3,05	0,96	1,12	0,34
	1-5 yıl	90	2,95	0,95		
	6-10 yıl	90	2,98	0,92		
	11-15 yıl	82	3,13	0,99		
	16-20 yıl	29	3,23	0,98		
	21 yıl ve üzeri	8	3,62	1,07		
İşe Adanma	1 yıldan az	35	3,36	0,74	1,01	0,40
	1-5 yıl	90	3,22	0,76		
	6-10 yıl	90	3,48	0,76		
	11-15 yıl	82	3,40	0,72		
	16-20 yıl	29	3,39	0,94		
	21 yıl ve üzeri	8	3,32	1,46		
İşe Yoğunlaşma	1 yıldan az	35	3,40	0,86	1,85	0,10
	1-5 yıl	90	3,33	0,72		
	6-10 yıl	90	3,41	0,74		
	11-15 yıl	82	3,55	0,67		
	16-20 yıl	29	3,76	0,69		
	21 yıl ve üzeri	8	3,64	1,57		

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 24’de görüldüğü üzere iş görenlerin işe bağlılık ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının çalışılan yıl değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre, işe bağlılık (F=1,56; p>.05), işe iste duyma (F=1,12; p>.05), işe adanma (F=1,01 ; p>.05) ve işe yoğunlaşmanın (F=1,85; p>.05) çalışılan yıl grupları açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

5.6.2.8. İşe Bağlılık Düzeyinin Döner Sermayeye Göre Farklılaşması

İş görenlerin işe bağlılık düzeylerinin döner sermayeye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25.İşe Bağlılık Düzeyinin Döner Sermayeye Göre Farklılaşması

	Döner Sermaye	N	A.O	S.S	t	P	Açıklama
İşe Bağlılık	Evet	90	3,38	0,85	1,59	0,11	
	Hayır	244	3,25	0,53			
İşe İstek Duyma	Evet	90	2,99	1,24	0,69	0,48	
	Hayır	244	3,08	0,83			
İşe Adanma	Evet	90	3,57	0,95	2,83	0,00	Evet>Hayır
	Hayır	244	3,30	0,71			
İşe Yoğunlaşma	Evet	90	3,61	0,91	2,22	0,02	Evet>Hayır
	Hayır	244	3,40	0,69			

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 25’de görüldüğü üzere, işe bağlılık ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının döner sermayeden katkı payı alma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bağımsız grup t testi sonucuna göre, işe adanma (t=2,83; p<0.05) ve işe yoğunlaşma (t=1,96; p<0.05) boyutunun döner sermayeden katkı alma durumuna göre anlamlı bir farklılığa sahip olduğu, sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, katkı ücreti alan çalışanların hem işe adanma (A.O=3,57) hem de işlerine yoğunlaşmalarının (A.O=3,61) daha fazla olduğu söylenebilir.

5.6.2.9. İşe Bağlılık Düzeyinin İllere Göre Farklılaşması

İş görenlerin işe bağlılık düzeylerinin ile göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için One-Way Anova testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. İşe Bağlılık Düzeyinin İllere Göre Farklılaşması

	İl	N	A.O	S.S	F	P	Açıklama
İşe Bağlılık	Nevşehir	101	3,40	0,78	2,82	0,03	Nevşehir>Niğde
	Kayseri	96	3,26	0,49			
	Aksaray	82	3,31	0,59			
	Niğde	55	3,10	0,58			
İşe İstek Duyma	Nevşehir	101	3,23	1,03	3,51	0,01	Nevşehir>Niğde
	Kayseri	96	3,03	0,87			
	Aksaray	82	3,10	0,75			
	Niğde	55	2,71	1,16			
İşe Adanma	Nevşehir	101	3,55	0,88	2,74	0,04	Nevşehir>Niğde
	Kayseri	96	3,24	0,63			
	Aksaray	82	3,35	0,73			
	Niğde	55	3,29	0,91			
İşe Yoğunlaşma	Nevşehir	101	3,45	0,89	1,71	0,54	
	Kayseri	96	3,51	0,69			
	Aksaray	82	3,48	0,71			
	Niğde	55	3,33	0,69			

p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 26’da görüldüğü üzere iş görenlerin işe bağlılık ve alt boyutlarının aritmetik ortalamalarının bulunulan ile göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre, işe bağlılık (F=2,82; p<.05), işe istek duyma (F=3,51; p<.05) ve işe adanma motivasyon (F=2,74; p<.05) boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Yapılan analizden sonra ortaya çıkan farklılığın hangi ilden kaynaklandığının belirlenmesi için Levene’s testi yapılmış ve grup dağılım varyanslarının homojen olup olmadığı sınanmıştır. İş bağlılık, işe istek duyma ve işe adanma boyutlarında varyansların (p<.05) homojen olmadığı tespit edilmiş ve Tamhanes çoklu karşılaştırma testinin yapılmasına karar verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Nevşehir ilinde çalışan kişilerin (A.O=3,40), Niğde ilinde çalışan kişilere (A.O=3,10) göre işlerine daha fazla bağlı olduğu belirlenmiştir. Benzer bir sonuca işe istek duyma boyutunda da rastlanmıştır. Nevşehir ilinde çalışan kişilerin (A.O=3,23), Niğde ilinde çalışanlara göre (A.O=2,71) işlerine daha fazla istek duydukları belirlenmiştir. Son olarak Nevşehir ilinde çalışan kişilerin (A.O=3,55), Niğde ilinde çalışan (A.O=3,29) kişilere oranla işlerine daha fazla kendilerini adadıkları tespit edilmiştir.

5.7. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları

“Korelasyon analizi, aralık ve rasyo seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir. Bu testin güvenilir sonuçlar verebilmesi için, verinin metrik özellikler taşıması gerekmektedir. Korelasyon analizinde ölçülmeye çalışılan ilişki, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal (lineer) olan kısmı ile ilgilidir. Korelasyon analizi neticesinde hesaplanan korelasyon katsayısı r ile gösterilir ve -1 ile +1 arası değerler alabilir. Katsayının +1 olması iki değişken arasında mükemmel bir doğrusal ilişkinin (x değeri bir birim artarken, y değeri de bir birim artmaktadır) olduğunu gösterirken, katsayının -1 olması ise değişkenler arası mükemmel bir ilişkinin olduğu fakat ilişkinin yönünün ters olduğu (x değeri artarken y değeri azalmaktadır) anlamına gelmektedir. Katsayının sıfır olması durumunda ise iki değişken arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir. Çeşitli türde korelasyon hesaplamaları vardır. Çalışma kapsamında pearson korelasyonu kullanılmış olup, parametrik testlerden biri olup, en az aralık seviyesinde ölçüm gerektirmektedir” (Altunışık vd., 2012). Millî Eğitim Bakanlığına bağlı konaklama işletmelerinde çalışanların iş motivasyonu ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ortaya koyan korelasyon analizi sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
İş Motivasyonu (1)	Pearson korelasyon	1						
İç Motivasyon (2)	Pearson korelasyon	,728 *	1					
Dış Motivasyon (3)	Pearson korelasyon	,804* *	,367* *	1				
İşe Bağlılık (4)	Pearson korelasyon	,475* *	,525* *	,318**	1			
İşe İstek Duyuma (5)	Pearson korelasyon	,365* *	,412* *	,166**	,775**	1		
İşe Adanma (6)	Pearson korelasyon	,408* *	,469* *	,262**	,724**	,305**	1	
İşe Yoğunlaşma (7)	Pearson korelasyon	,434* *	,438* *	,316**	,756**	,307**	,459**	1

* Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır (2-uçlu). N=334

Yapılan korelasyon analizi sonucunda iş motivasyonu ile iç motivasyon ($r=,728$; $p=,00<0,05$) ve dış motivasyon ($r=,804$; $p=,00<0,05$) arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buradan hareketle hem iç motivasyon hem de dış motivasyon yükseldikçe genel motivasyon düzeyleri aynı oranda yükselecektir denilebilir.

İş motivasyonu ile işe bağlılık ($r=,475$; $p=,00<0,05$), işe istek duyma ($r=,365$; $p=,00<0,05$), işe adanma ($r=,408$; $p=,00<0,05$), ve işe yoğunlaşma ($r=,434$; $p=,00<0,05$) arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile çalışanların iş motivasyonu yükseldikçe işe bağlılıklarının da artacağı söylenebilir.

İç motivasyon ile dış motivasyon arasında zayıf düzeyde ve pozitif bir ilişki saptanmıştır ($r=,367$; $p=,00<0,05$). İncelenen başka bir olgu ise iç motivasyon ile işe bağlılık ($r=,525$; $p=,00<0,05$), işe istek duyma ($r=,412$; $p=,00<0,05$), işe adanma ($r=,469$; $p=,00<0,05$) ve işe yoğunlaşma arasında da orta düzeyde ve pozitif bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Buradan hareketle iç motivasyonu yükselen çalışanların işe bağlılık, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşmalarında bir artış olması beklenmektedir.

Dış motivasyon ile işe bağlılık ($r=,318$; $p=,00<0,05$), işe istek duyma ($r=,166$; $p=,02<0,05$), işe adanma ($r=,262$; $p=,00<0,05$) ve işe yoğunlaşma ($r=,316$; $p=,00<0,05$) arasında düşük oranda ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

İşe bağlılık ile işe istek duyma ($r=,775$; $p=,00<0,05$), işe adanma ($r=,724$; $p=,00<0,05$), ve işe yoğunlaşma ($r=,756$; $p=,00<0,05$) arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

İşe istek duyma ile işe adanma ($r=,305$; $p=,00<0,05$) ve işe yoğunlaşma ($r=,307$; $p=,00<0,05$) arasında düşük oranda ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Son olarak işe adanma ve işe yoğunlaşma arasında ($r=,459$; $p=,00<0,05$) orta düzeyde ve pozitif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

5.8. Değişkenler arası İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Bu aşamada, korelasyon analizi sonucu elde edilen bulguları desteklemek ve araştırma dahilinde daha önce belirlenen hipotezleri test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına yer verilecektir. Elde edilen veriler ışığında, belirlenen hipotezlerin ne ölçüde desteklendiği ortaya konulacaktır.

Çalışmada araştırma modelinin çözümlenmesini sağlayacak, araştırmanın teorik içeriğine uygun hipotezler geliştirilmiştir. Bu hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H3: İş motivasyonu çalışanların işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir

H4: İç motivasyon çalışanların işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir

H5: Dış motivasyon çalışanların işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilemektedir

Araştırma hipotezlerin test edilmesi için, motivasyonun işe bağlılığa olan etkisine yönelik basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. “Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin matematiksel bir model ile açıklanmasıdır (Ural ve Kılıç, 2013: 249).” Tablo 28, iş motivasyonu ile işe bağlılık arasındaki bağlantıyı inceleyen basit doğrusal regresyon analizinin sonuçlarını özetlemektedir. Burada iş motivasyonu bağımsız değişken, işe bağlılık ise bağımlı değişkendir.

Tablo 28. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Beta	T	Sig. (P)	Tolerance	Vıf
İş Motivasyonu	,556	9,846	0,00	1,000	1,000
F	96,953				
R	0,475				
R ²	,225				
Adjusted R ²	,224				
Durbin-Watson	1,466				
* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır ** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır					

Model: İşe Bağlılık= f (İş Motivasyonu)

Model işe bağlılığın % 22,5 (R^2)'ini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, iş motivasyonu işe bağlılık üzerindeki değişimin %22,5 'ini yordamaktadır. Tablo 28'e göre iş motivasyonunun işe bağlılığa olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre H3 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir

İş motivasyonunu oluşturan boyutların işe bağlılığa olan etkisine yönelik hipotezlerin test edilmesi için ise çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 29 'da iş motivasyonu boyutları ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada iç motivasyon ve dış motivasyon bağımsız değişkenler iken işe bağlılık bağımlı değişkendir.

Tablo 29. İş Motivasyonu Boyutları ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Beta	T	Sig. (P)	Tolerance	Vıf
İç Motivasyon	0,471	9,496	0,00	0,867	1,153
Dış Motivasyon	0,147	2,957	0,03	0,847	1,115
F	68,839				
R	,542				
R ²	,294				
Adjusted R ²	,289				
Durbin-Watson	1,558				
* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır ** Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır					

Model satın alma niyetinin % 29,4 (R^2)'ünü açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, iş motivasyonunu oluşturan boyutlardan iç motivasyon ve dış motivasyon, işe bağlılıktaki değişimin %29'ünü açıklamaktadır. Tablo 30'a göre iç motivasyonun ve dış motivasyonunun işe bağlılığa etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğunu da söylemek mümkündür. Buna göre işe bağlılıktaki değişimin %47'sini iç motivasyon, %14'ünü de dış motivasyonda meydana gelen değişimlerin açıkladığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre H4 ve H5 hipotezlerinin kabul edildiği söylenebilir.

SONUÇ

Hizmet sektörünün önemli bir kolu olan konaklama işletmeleri hem sağladığı istihdam hem de ekonomiye olan katkılarıyla ciddi bir fayda sağlamaktadır. Emek faktörünün yoğun olduğu bu işletmelerde başarının sağlanmasında etkili olan faktörlerden bir tanesi de kuşkusuz iş görenlerdir. İş görenlerin sergiledikleri performans rekabette üstünlük sağlamada, müşteri memnuniyetinde, karlılığı arttırmada ve sonuç olarak işletmeyi başarılı bir konuma getirmede etkili olduğu bilinmektedir. İş görenlerin bu sayılan faydaları sağlayabilmeleri için ise motivasyon ve işe bağlılık kavramları önemli bir rol oynamaktadır. Diğer bir ifade ile iş görenlerin çalıştığı kurumdaki tutum ve davranışlarının oluşmasında birçok farklı etken rol oynarken bunlardan ikisi iş motivasyonu ve örgüte yönelik sahip oldukları bağlılık düzeyleridir.

Bu çalışma, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı uygulama otelleri ve öğretmenlerinde hizmet veren personelin iş motivasyonunu işe bağlılığa olan etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle konaklama işletme kavramı incelenmiş ve Milli Eğitime Bağlı uygulama otelleri ve öğretmenleri hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra işe bağlılığın boyutları, işe bağlılığı etkileyen unsurlara, iç ve dış motivasyon terimleri açıklanmış, iş motivasyonunun önemine değinmiştir. Son olarak iş motivasyonunun işe bağlılığı etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesi için Kapadokya Bölgesi içerisinde yer alan Nevşehir, Aksaray, Kayseri ve Niğde illerinde bulunan öğretmenleri ve uygulama otellerinde çalışan iş görenlere yönelik bir anket çalışması yapılmıştır.

İş motivasyonu (iç ve dış motivasyon) ve işe bağlılık değişkenlerine ilişkin bir model ve buna bağlı 3 hipotez oluşturulmuştur. Kapadokya bölgesinde yer alan öğretmenleri ve uygulama otellerinde çalışan iş görenlere uygulanan anket çalışmasından elde edilen veriler ışığında demografik özelliklerinin yarattığı farklılıklar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca, uygun analiz teknikleri kullanılarak içsel ve dışsal motivasyonun işe bağlılık üzerindeki bağlantısı ve etkisi incelenmiş ve sonuçta kurulan hipotezlerin desteklenip desteklenmediğine karar verilmiştir. İş motivasyonu ve boyutlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında iç motivasyonunun dış motivasyona oranla daha fazla olduğu söylenebilir. Bu sonuç

Ertan (2008)'in yaptığı çalışmayla paralellik göstermektedir. Zira incelenen çalışmada da iç motivasyonun dış motivasyondan daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular benzer çalışmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. Mottaz (1985:375), ABD'deki birçoğu hizmet sektöründe çalışan 1385 kişinin dahil olduğu bir çalışmada, iş gören motivasyonu üzerinde içsel motivasyon araçlarının dışsal olanlardan daha etkili olduğunu göstermiştir. İç motivasyonda en yüksek ortalamaya sahip 3 ifade sırasıyla: “İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum”, “Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.”, “Yöneticilerim çalışmalarımın dolaylı her zaman beni takdir ederler.” şeklinde sıralanabilir. Bununla birlikte dış motivasyonu boyutunda karşılaşılan en yüksek 3 ifade “Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.” “İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.”. “Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur” olarak belirlenmiştir.

İşe bağlılık ve boyutlarının aritmetik ortalamalarına bakıldığında yine yüksek ortalamalar ile karşılaşılmıştır. Boyutlar arasında en yüksek ortalamanın işe yoğunlaşma, daha sonra işe adanma ve işe istek duyma şeklinde değerlere sahip olduğu belirlenmiştir. Burada iş görenlerin işlerini yaparken yoğunlaştıkları yani konstanstrasyon ile ilgili bir sıkıntılarının daha az olduğu yorumu yapılabilir. Bununla beraber işe istek duyma boyutu içerisindeki en yüksek ortalamaya sahip ifade “Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.”, işe adanma boyutu içerisindeki en yüksek ortalamaya sahip ifade “Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.” ve işe yoğunlaşma boyutu içerisindeki en yüksek ortalamaya sahip ifadenin de “Çalışırken zaman su gibi akıp gider” olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada, iş motivasyonu ve işe bağlılık değişkenleri gerek genel olarak, gerekse içerdiği alt boyutlar ile ele alınmıştır. Araştırma bölümünde yer verilen farklılık testleri bu çerçevede dikkate alınarak yapılmıştır. Daha önce de belirtilmiş olduğu gibi, çalışma, iş motivasyonu ve işe bağlılığın demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğine ve iç ve dış motivasyonun işe bağlılıklar arasındaki ilişki ve etkilerini bulmaya yöneliktir. Elde edilen bulgular ve literatür ile yapılan karşılaştırmalar aşağıda kısaca bir kez daha belirtilmiştir.

Bu çalışmanın araştırma kısmında elde edilen bulgulara göre, iş motivasyonu ve işe bağlılık iş görenlerin cinsiyetine göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgular, literatürde benzer çalışmaların sonuçlarıyla uyumluluk göstermektedir. Kovach (1987:61). Amerika Birleşik Devletinde 1000 iş göreni kapsayan bir çalışmada içsel ve dışsal motivasyon araçlarının iş gören motivasyonu üzerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Benzer şekilde, Brislin ve diğerleri (2005), içsel ve dışsal motivasyon araçlarının iş görenlerin motivasyonu üzerinde cinsiyete göre farklılık göstermediğini bulmuşlardır. Al-Otaibi (2000) ise kamu sektöründe yaptığı çalışmada, bireylerin cinsiyet farklılıklarının işe bağlılıklarını etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

İş motivasyonu ve iş motivasyonunu oluşturan boyutlar ile iş görenlerin yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Bununla beraber yaş ile işe bağlılık değişkeninde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre 40-49 yaş arasında olan kişilerin, 21-29 yaşında olan kişilere göre işlerine daha fazla bağlı oldukları tespit edilmiştir. Bununla beraber yaşı 50 yaş ve üzerinde olan kişilerin, 20'den küçük, 21-29 ve 30-39 aralığında olan kişilere oranla işlerine daha fazla yoğunlaştığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre yaş ortalaması arttıkça işe bağlılığında değiştiği yorumu yapılabilir. Literatürde benzer sonuçlarla karşılaşılmıştır.

Yapılan bir diğer bulguya göre iş motivasyonu ve işe bağlılık iş görenlerin eğitim durumuna göre farklılık yaratmaktadır. Test sonuçlarına göre lisans düzeyinde eğitim almış iş görenlerin, lise düzeyinde eğitim almış kişilere göre iç motivasyonlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber lisans düzeyinde eğitim almış kişilerin, lise ve ön lisans düzeyinde eğitim almış kişilere oranla işlerinde daha fazla motive olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca ek olarak lisans seviyesinde eğitim görmüş kişilerin, lise düzeyinde eğitim almış kişilere oranla işlerine daha bağlı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca lisans düzeyinde eğitim görmüş kişilerin, ön lisans seviyesinde eğitim görmüş kişilere oranla işlerine daha fazla istek duydukları tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik çalışmalarda da benzer sonuçlara rastlanmaktadır (Chadha ve Kaur,

1987: 15). Ancak bu görüşün tam aksini savunan yazarla da bulunmaktadır. Ruh, White ve Wood, eğitim ile işe bağlılık arasında negatif bir korelasyon olduğunu (Ruh, White ve Wood, 1975) Lodahl ve Kejner işe bağlılık ile eğitim düzeyi arasında herhangi bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir (Lodahl ve Kejner (1965).

İş motivasyonu ve işe bağlılık değişkenlerini oluşturan boyutlar ile iş görenlerin medeni durumlarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuç Saal (1978)'ın yaptığı çalışmayla paralellik göstermektedir. İncelenen çalışmada işe bağlılık üzerinde bireylerin evli ya da bekar olmasının bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

İş motivasyonu ve işe bağlılık değişkenlerini oluşturan boyutlar ile iş görenlerin çalıştığı departmanın aritmetik ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Test sonuçlarına göre yönetici konumunda çalışan iş görenlerin, ön büro, kat hizmetleri, muhasebe, mutfak, servis ve öğrenci/stajyer bölümlerinde çalışan kişilere oranla iş motivasyonlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Bununla beraber yine yönetici konumunda çalışan kişilerin kat hizmetleri ve servis departmanlarına çalışan kişilere oranla iç motivasyonlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Dış motivasyondaki farklılıklar için yapılan test sonucunda benzer sonuçlar elde edilmiştir. Yönetici konumunda çalışan iş görenlerin, ön büro, kat hizmetleri, muhasebe, mutfak, servis ve öğrenci/stajyer bölümlerinde çalışan kişilere oranla dış motivasyonlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Bununla birlikte yönetici konumunda çalışan kişilerin, ön büro, kat hizmetleri, muhasebe, mutfak, servis ve öğrenci/stajyer bölümlerine göre işlerine daha fazla bağlı olduğu belirlenmiştir. Benzer bir sonuç ise istek duyma boyutunda da karşımıza çıkmaktadır. Yönetici konumundaki kişilerin diğer bölümlerde çalışan kişilere oranla daha fazla istek duydukları tespit edilmiştir. Ayrıca yönetici konumundaki kişilerin, ön büroda çalışanlara göre kendilerini işlerine daha fazla adanmış oldukları belirlenmiştir. Son olarak hangi departmanda çalışan kişilerin işlerine daha fazla yoğunlaştığına bakılmış ve yönetici konumundaki kişilerin ön büro ve öğrencilere/stajyerlere oranla daha fazla işlerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir.

İş motivasyonu ve işe bağlılık değişkenlerini oluşturan bazı boyutlar ile iş görenlerin çalıştığı işletme türüne göre farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara çalışılan işletme türü, iş ve iç motivasyonda anlamlı bir farklılığa neden olduğu tespit edilirken, dış motivasyon alt boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu sonuca göre, uygulama otelinde çalışanların hem iç motivasyon hem de genel iş motivasyonlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Bununla birlikte çalışılan işletme türü, işe adanma ve işe yoğunlaşmada anlamlı bir farklılığa neden olurken işe bağlılık ve işe istek duymada anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aritmetik ortalamalara bakıldığında, uygulama otelinde çalışanların hem işe adanma hem de işe yoğunlaşmalarının daha fazla olduğu söylenebilir.

Çalışılan süre iş motivasyonunda anlamlı farklılıklara neden olurken, işe bağlılık değişkeninde herhangi bir farklılık yaratmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç Diker (2010)'in yaptığı çalışmayla farklılık göstermektedir. İncelenen çalışmada işletmede çalışılan sürenin işe bağlılıkta anlamlı bir farklılık yarattığını tespit etmiştir. Çalışılan sürenin iş motivasyonu üzerinde yarattığı farklılığı belirlemek için yapılan test sonucuna göre ise 16-20 yıl üzerinde tecrübesi olan iş görenlerin 1-5 yıl arasında tecrübesi olan çalışanlara oranla daha fazla motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte 16-20 yıl arasında tecrübesi olanların 1-5 yıl arasında ve 11-15 yıl tecrübesi olanlara göre daha fazla iç motivasyona sahip olduğu söylenebilir. Dış motivasyondaki farklılıklar için yapılan test sonucunda 16-20 yıl üzerinde tecrübesi olan iş görenlerin 1-5 yıl arasında tecrübesi olan çalışanlara oranla daha fazla dış motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Bulunan bu sonuç Dünder ve arkadaşlarının (2007) çalışmasıyla farklılaşmaktadır. İncelenen çalışmada iş görenlerin çalışma süresine göre içsel ve dışsal motivasyon araçlarının iş görenlerin motivasyonu üzerindeki etkisine ilişkin anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırmanın önemli bir diğer bulgusu ise iş motivasyonu ve işe bağlılık değişkenlerinin iş görenlerin çalıştıkları kurumdaki döner sermaye katkısı alıp almama durumuna göre farklılaşmaya neden olup olmadığıdır. Yapılan analizlere göre döner sermayeden katkı alma durumunun iş ve iç motivasyonda anlamlı bir farklılık yarattığı, dış motivasyon boyutunda ise anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, katkı ücreti alan çalışanların hem iç

motivasyon hem de genel iş motivasyonlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Ayrıca işe bağlılık değişkeni altında yer alan işe adanma ve işe yoğunlaşma boyutunun döner sermayeden katkı alma durumuna göre anlamlı bir farklılığa sahip olduğu, sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, katkı ücreti alan çalışanların hem işe adanma hem de işlerine yoğunlaşmalarının daha fazla olduğu söylenebilir.

Farklılık testlerinin sonuncusu ise iş motivasyonu ve işe bağlılığın aritmetik ortalamalarının bulunulan ile göre farklılaşıp farklılaşmadığıdır. Yapılan analiz sonuçlarına göre Aksaray ilinde çalışan kişilerin Nevşehir ilinde çalışan kişilere oranla daha fazla iş motivasyonuna sahip olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber Kayseri ilinde çalışan iş görenlerin Nevşehir ve Aksaray ilinde çalışanlara göre iç motivasyonlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Son olarak dış motivasyon boyutu incelenmiş ve Aksaray ilinde çalışan iş görenlerin, Kayseri ve Nevşehir illerindeki iş görenlere oranla daha fazla dış motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Diğer bir sonuca göre ise Nevşehir ilinde çalışan kişilerin, Niğde ilinde çalışan kişilere göre işlerine daha fazla işlerine bağlı olduğu belirlenmiştir. Benzer bir sonuca işe istek duyma boyutunda da rastlanmıştır. Nevşehir ilinde çalışan kişilerin, Niğde ilinde çalışanlara göre işlerine daha fazla istek duydukları belirlenmiştir. Son olarak Nevşehir ilinde çalışan kişilerin Niğde ilinde çalışan kişilere oranla işlerine daha fazla kendilerini adadıkları tespit edilmiştir.

İş motivasyonu, iç motivasyon, dış motivasyon, işe bağlılık, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma düzeyleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla korelasyon testi yapılmıştır. Testin sonucunda iş motivasyonu ile iç motivasyon ve dış motivasyon arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buradan hareketle hem iç motivasyon hem de dış motivasyon yükseldikçe genel motivasyon düzeyleri aynı oranda yükselecektir denilebilir. İş motivasyonu ile işe bağlılık işe istek duyma işe adanma ve işe yoğunlaşma arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile çalışanların iş motivasyonu yükseldikçe işe bağlılıklarının da artacağı söylenebilir. Bu sonuç Duran (2022)'in çalışmasıyla paralellik göstermektedir. Belirlenen evren kapsamında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmenleri ve uygulama otellerinde çalışanlarının iş motivasyonlarının arttıkça işe bağlılıklarının da arttığını göstermektedir.

Bununla birlikte iç motivasyon ile dış motivasyon arasında zayıf düzeyde ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. İncelenen başka bir olgu ise iç motivasyon ile işe bağlılık, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma arasında da orta düzeyde ve pozitif bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Buradan hareketle iç motivasyonu yükselen çalışanların işe bağlılık, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşmalarında bir artış olması beklenmektedir. Dış motivasyon ile işe bağlılık, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma arasında düşük oranda ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. İşe bağlılık ile işe istek duyma işe adanma ve işe yoğunlaşma arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. İşe istek duyma ile işe adanma ve işe yoğunlaşma arasında düşük oranda ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Son olarak işe adanma ve işe yoğunlaşma arasında orta düzeyde ve pozitif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

Araştırmanın analiz kısmında son olarak regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda iş motivasyonunun işe bağlılığı %22,5 oranında yordayıcısı olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, iş motivasyonu işe bağlılıktaki değişimin %22,5' ini açıklamaktadır. Araştırma sonucu elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan iş görenlerin motivasyonlarının işe bağlılıklarında kısmen de olsa etkili olduğu görülmektedir. Yani iş görenlerin motivasyonları arttıkça işe bağlılıkları da artacaktır. Bununla birlikte iş motivasyonunu oluşturan boyutların işe bağlılığın %29,4 oranında yordayıcısı olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle, iş motivasyonunu oluşturan iç ve dış motivasyonun işe bağlılıktaki değişimin %29,4' ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen veriler genel olarak değerlendirildiğinde, H1, H1a ve H1b hipotezlerinin kabul edildiği belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç farklı çalışmaların sonuçlarıyla da desteklenmektedir. Örneğin Fidan'ın (2021) benzer bir çalışmasında içsel motivasyon ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca, içsel motivasyonun işe bağlılık ve verimlilik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu da belirtilmiştir. Yıldırım ve Arslan'ın (2015) çalışmasında ise içsel ve dışsal motivasyonun işe bağlılık üzerinde pozitif bir etkileşime sahip olduğu bulunmuştur.

Literatürde, iş motivasyonu ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçen çeşitli araştırmalarla karşılaşılmıştır. Ancak bu iki olguyu Kapadokya Bölgesinde yer alan

ve Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlar çerçevesinde inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan çalışma bu örnekleme ele alan çalışmaların yetersiz olması ve öğretmenleri ve uygulama otellerinde çalışan iş görenleri üzerinde uygulanmış olması nedeniyle literatüre katkı niteliğindedir.

Konaklama işletmelerine özellikle dışsal motivasyonu arttırıcı faaliyetlerin yapılması önerilmektedir. Zira incelenen çalışmaların birçoğunda dışsal motivasyonun içsel motivasyona oranla daha düşük seviyede olduğu gözlemlenmiştir. İşletmelere dışsal motivasyonun daha çok arttırılması için çalışanlara motive edici etkinlikler ve terfi imkanları ve ekstra ücret ve ödüllendirmelerin yapılması önerilmektedir. Yapılacak bu çalışmalar aynı zamanda düşük olan “bağlılık” duygusunun da artmasını da sağlayacaktır.

Gelecekte bu konu üzerinde çalışma yapacak araştırmacılara iş motivasyonu ve işe bağlılık arasındaki ilişkide herhangi bir aracı değişken olup olmadığını belirlemesi, farklı sektörlerde uygulama yapılması ve Millî Eğitim Bakanlığına bağlı farklı kurumları baz alarak değerlendirmelerde bulunulması önerilmektedir. Bununla birlikte benzer çalışmaların belirli periyotlar ile tekrarlanarak meydana gelen değişimlerin incelenmesi sektörün geleceği açısından önemli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Adak N., & Hançer, M. (2002). Otel Personelinde Gdleme Faktörleri: Kuşadası rneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 155-161.
- Adams, A., & Bond, S. (2000). Hospital Nurses' Job Satisfaction, Individual and Organizational Characteristics. *Journal of Advanced Nursing*, 32(3), 536-543.
- Aghazadeh, A., Rutger Persson, G., & Renvert, S. (2012). A single-centre randomized controlled clinical trial on the adjunct treatment of intra-bony defects with autogenous bone or a xenograft: Results after 12 months. *Journal Of Clinical Periodontology*, 39(7), 666-673.
- Aguinis, H. (2011). *Organizational Responsibility: Doing Good and Doing Well*. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization (pp. 855–879). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-024>
- Akay, K. S. (2022). *XY Kuşaaının rgtsel Bağlılık Kavramı Açısından İş Tatmini ve Motivasyon Farklılıklarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul
- Akgöz, E. ve Gürsoy, Y. (2014). Turizm eğitiminde yabancı dil öğrenme, istek ve kararlılıkları: Selçuk Üniversitesi: Beyşehir rneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2(1), 21-29.
- Akıncı, Z. (2010). Konaklama işletmelerinde kriz yönetimi: Alanya bölgesindeki konaklama işletmelerinde kriz sürecinde karşılaşılan sorunların tespit ve çözümüne yönelik bir araştırma. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta
- Akpınar, G., & Koç, H. (2023). Kapadokya Turizminin SWOT Analizi ile İncelenmesi ve Bölgede Turizmi Geliştirmek İçin neriler. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 316-334.
- Alford, P., & Jones, R. (2020). The lone digital tourism entrepreneur: Knowledge acquisition and collaborative transfer. *Tourism Management*, 81, 104139.

- Al-Otaibi, Adam G. (2020); Job Involvement, Personal Charecteristic and Performance Among White Collar Employees In The Kuwaiti Civil Service. *International Journal of Organisational Theory and Behaviour*, 3,,211-233.
- Altaş, S. S., & Çekmecelioğlu, H. G. (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(28), 47-57.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (8. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 123-167.
- Amabile, T. M. (1998). *How To Kill Creativity*. Harvard Business School Publishing
- American Automobile Associations, (2017). Amerikan Otomobil Birliği <https://www.aaa.com/International/>
- Anderson, M. H., & Sun, P. Y. (2017). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new ‘full-range’theory. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 76-96.
- Anderson, M. L., & Lu, F. (2017). Learning to manage and managing to learn: The effects of student leadership service. *Management Science*, 63(10), 3246-3261.
- Aronson, E., Wilson, T. D., Akert, R. M., & Sommers, S. R. (2018). *Social psychology* (9. Baskı) Global.
- Atkinson, J. W. (1964). *An İntroduction to Motivation*. Van Nostrand.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Ayaz, M. (2019). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini ve İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz

Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Antalya

Aydın, F.E. (2019). *İşe Bağlılık, Dindarlık ve Hayat Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Avukatlar Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aydın, E. (2019). *The Effect Of Off-Job Activities On Next Day Work Engagement And Positive Affect In A Sample Of Academics: A Daily Diary Study*. Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul

Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501-517.

Bakan, İ. (2018). Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavramı, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Gazi Kitabevi, Ankara

Bakır, V., Herring, E., Miller, D., & Robinson, P. (2019). Organized Persuasive Communication: A new conceptual framework for research on public relations, propaganda and promotional culture. *Critical Sociology*, 45(3), 311-328.

Bakker, A. B., & Evangelia, D. (2008). Towards A Model Of Work Engagement. *Career Development International Journal*, 13 (3), 209-223.

Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 45(5), 1017.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.

Başaran, R. (2019). Motivasyon yönetimi. C. Karabal M. Sağbaş (Editörler), Yönetim Biliminde Etkin ve Güncel Konular İçinde (s.s. 49-64). Kriter Yayınevi

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (2017). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Interpersonal Development*, 57-89.

- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Bedeian, A. G. (1993). *Management*. Dryden Press.
- Bozkurt Tuna, T. (2017). *X Ve Y Kuşaklarının İş Motivasyon Dayanakları ve Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı
- Brislin, Richard W., Kabigtng, Florencio, Macnab, Brent, Zukıs, Bob, Worthley, Reginald (2005) , Evolving Perceptions of Japanese Workplace Motivation, *International Journal of Cross Cultural Management*, 5, (1),87-103.
- Brown (2021) How Self- Service Tecnology i
- Brown, A. R., Walters, J. E., & Jones, A. E. (2019). Pathways to retention: Job satisfaction, burnout, & organizational commitment among social workers. *Journal of Evidence-Based Social Work*, 16(6), 577-594.
- Brown, T., & Barker, G. G. (2019). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: A small business perspective. *Advances in Business Research*, 9(1), 112-130.
- Canbulat, S. (2007). *Duygusal Zekânın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ceylan, M. A., & Yakut, M. (2021). Türkiye’de turistik konaklama türlerine ve dağılışına coğrafi bir bakış. *Turkish Academic Research Review*, 6(2), 697-724.
- Chadha, N. K., & Kaur, R. (1987). Collerational Study of Demographic Variables with Job Involvement and Job Satisfaction in Public Sector Organisation”, *Perspectives in Psychological Researches*, 10 (2), 11-18.
- Chatman, J. A., Polzer, J. T., Barsade, S. G., & Neale, M. A. (1998). Being different yet feeling similar: The influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 749-780.

- Clark, S. (2022). *Global Outlook*. In Inside Retirement Housing, Policy Press
- Conway, N., & Briner, R. B. (2009). Fifty years of psychological contract research: what do we know and what are the main challenges?. *International Review Of Industrial and Organizational Psychology*, 71-130.
- Coulter, A. (2017). *Measuring What Matters to Patients*. BMJ, 356:j816. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.j816>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal Of Applied Psychology*, 95(5), 834.
- Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Çarıkçı, H., & Özmen, M. (2015). Mağaza Çalışanlarının Duygusal Zekâ, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Antalya İli Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1178-1193
- Deci, E. L., & Flaste, R. (1995). *Why We Do What We Do: The Dynamics Of Personal Autonomy*. GP Putnam's Sons Publication
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research In Personality*, 19(2), 109-134.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Koestner, R. (2001). The pervasive negative effects of rewards on intrinsic motivation: response to. *Review of Educational Research*, 71(1), 43-51.
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 325-346.

- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılığın iç hizmet kalitesi üzerine etkisi: kamu ve özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 269-281
- Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Doğanay, H. (2001). Türkiye Turizm Coğrafyası. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Duran, U. (2022). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Motivasyonu ve İşe Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Tekirdağ İli*. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Karabük
- Duran, U., & Türkmen, F. (2023). Konaklama işletmelerinde çalışanların iş motivasyonu ve işe bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 454-468.
- Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının iş görenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 105-119.
- Ergen, H. (2023). *Hizmet İçi Eğitim ve İşe Bağlılık İlişkisinde Teknoloji Kabulünün Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Çanakkale
- Ersoy, S., & Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel bağlılık. (Ed. Derya Ergun) Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İstanbul: Ekin Yayın Evi, 1-18.

- Ertan, G. (2019). *Mobil Telefonsuz Kalma Korkusunun (Nomofobi) İş Tatmini, İşe Bağlılık ve Sosyal İzolasyon Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Eryılmaz, A., & Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 15, 49-55.
- Ferreras-Garcia, R., Sales-Zaguirre, J., & Serradell-López, E. (2021). Sustainable innovation in higher education: The impact of gender on innovation competences. *Sustainability*, 13(9), 5004.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140.
- Fidan, E. (2021). Psikolojik Sermayenin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İçsel Motivasyonun Aracı Rolü: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir
- Freudenberg, B., Brimble, M., & Cameron, C. (2011). WIL and generic skill development: The development of business students' generic skills through work-integrated learning. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 12(2), 79-93.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Gahramanov, V., & Türkay, O. (2019). Hostel işletmeciliğinde rekabet belirleyicileri: İşletmeci ve turist görüşlerinin analizi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 7(1), 33-63.
- George, D., Mallery, P. (2010). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Study Guide and Reference*. Pearson Education

- Gill, A. M., & Williams, P. W. (2020). Mindful deviation in creating a governance path towards sustainability in resort destinations. In *Tourism and Sustainable Development Goals* (pp. 215-231). Routledge.
- Gökçe, G., Şahin, A., & Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 233-246.
- Göksel, A., & Aydın, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 17(2).
- Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: a review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263-276.
- Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Gümüş, S., & Sezgin, B. (2012). Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi (1. Baskı). Hiperlink Yayınları
- Gümüşlüoğlu, L., & Karakitapoğlu-Aygün, Z. (2010). Bilgi çalışanlarının adalet ve güçlendirme algılarının örgüte, lidere ve işe bağlılık üzerindeki etkileri. *Türk Psikoloji Dergisi*, 25(66), 21.
- Gürbüz, S., & Bayık, M. E. (2019). Motivasyon, deneyime açıklık ve örgütsel bağlılık: değişime ilişkin tutumların aracılık rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 34, 4-25.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe Yöntem-Analiz*. Seçkin Yayıncılık.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Pearson Education.

- Harman, S., & Öter, Z. (2019). Konaklama Sektörü. Kavramlar ve Örneklerle Genel Turizm İçinde, Çakıcı, C.(Ed.), Detay Yayıncılık: Ankara, 211-231.
- Hartanto, W., Ani, H. M., & Febrianti, N. R. (2019). *Motivation and Work Experience: Study on Indonesian Labor Productivity. International Journal of Social Science and Economic Research*, 4(3), 2148-2156
- Hendrix, W. H., Robbins, T., Miller, J., & Summers, T. P. (1998). Effects of Procedural and Distributive Justice on Factors Predictive of Turnover. *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(4).
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 393-402
- Herzberg, F. (1968), "One more time: how do you motivate employees?", *Harvard Business Review*, pp. 53-62.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. (2. Baskı), John Wiley & Sons
- Heskett, J. L., Sasser, W. E., & Schlesinger, L. A. (1997). *The service profit chain*. New York.
- Hitt, M. A., & Black, S. (2012). *Management* (3. Baskı) Pearson Education, Inc.
- İstanbul Gedik Üniversitesi (2023). Motivasyon ve İşletmeler Açısından Önemi <https://uzemigunsem.gedik.edu.tr/motivasyon-ve-isletmeler-acisindan-onemi>
- İşcan, Ö. F. ve Naktiyok A. (2004) .Çalışanların örgütsel bağdaşlarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1): 181-201.
- Johns, G. (1981). Difference score measures of organizational behavior variables: A critique. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27(3), 443-463.
- Johns, G. (2001). In praise of context. *Journal of Organizational Behavior*, 31-42.
- Johnson, T., Mazerolle, L., Pickering, S., & Smith, P. (2018). Police perceptions of prejudice: How police awareness training influences the capacity of police to assess prejudiced motivated crime. *Policing and society*, 28(6), 730-745.

- Jones BP, Alghrani A, Smith JR. (2019). Uterine transplantation in transgender women: medical, legal and ethical considerations. *BJOG*. 126(4):545. doi: <https://doi.org/10.1111/1471-0528.15558>
- Jones L. F. (2002). An individual case formulation approach to the assessment of motivation. In McMurran M. (Ed.), *Motivating offenders to change* (pp. 31–54). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9780470713471.ch3>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy Of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial And Organizational Psychology*, 1(2), 75-130.
- Kanfer, R., & Chen, G. (2016). Motivation in organizational behavior: History, advances and prospects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 6-19.
- Kanten, P., Kanten, S. (2016). *Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü*, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karagöz, Y. (2019). SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği (2. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karahan, A. (2008). Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 232.
- Karatepe, O. M., & Uludag, O. (2007). Conflict, exhaustion, and motivation: A study of frontline employees in Northern Cyprus hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 26(3), 645-665.
- Kargün, S., & Koç, H. (2021). İş görenlerin motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3786-3800.

- Kaş, L. (2012). *Herzberg'in İçsel ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İş görenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Belek'teki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). Organizations and the system concept. *Classics Of Organization Theory*, 80(480), 27.
- Keleş Aydın, A. (2022). Öğretmenevlerinde muhasebe uygulamalarının tekdüzen muhasebe sistemi açısından değerlendirilmesi ve bir vaka çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , İşletme Ana Bilim Dalı, Çankırı
- Keser, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Aktüel Yayınları.
- Kovach, A. K. (1987). What Motivates Employees? Workers and Supervisors Give Different Answers, *Business Horizons*, 30 (5), 58-66.
- Köse, O. (2014). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumunda alan araştırması*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Sakarya
- Kuru üzüm, A., Irmak, S., & Çetin, E. İ. (2010). İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 53(2010), 183-198.
- Küçük, S. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi,, Beykent Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü , İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul
- Latham, G. P., & Ernst, C. T. (2006). Keys to motivating tomorrow's workforce. *Human Resource Management Review*, 16(2), 181-198.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review Psychol.*, 56, 485-516.

- Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1969). Impact of employee participation in the development of pay incentive plans: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 53(6), 467.
- Lazear, E. P. (2018). Compensation and incentives in the workplace. *Journal of Economic Perspectives*, 32(3), 195-214.
- Lease, S. H., Ingram, C. L., & Brown, E. L. (2019). Stress and health outcomes: do meaningful work and physical activity help?. *Journal of Career Development*, 46(3), 251-264.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand McNally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240-246.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
- Lodahl, T.M., Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi Spss Uygulamalı*. Detay Yayıncılık.
- Lussier, K. (2019). Of Maslow, motives, and managers: The hierarchy of needs in American business, 1960–1985. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 55(4), 319-341.
- Luthans, F., Rosenkrantz, S. A., & Hennessey, H. W. (2019). What do successful managers really do? An observation study of managerial activities. In *Managerial Work* (pp. 165-180). Routledge.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

- Maslow, A. H. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic Medicine*, 5(1), 85-92.
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, 40(7), 812.
- McGee, E. O., White, D. T., Jenkins, A. T., Houston, S., Bentley, L. C., Smith, W. J., & Robinson, W. H. (2016). Black engineering students' motivation for PhD attainment: Passion plus purpose. *Journal for Multicultural Education*, 10(2), 167-193.
- McNeese-Smith, D. K. (1999). The relationship between managerial motivation, leadership, nurse outcomes and patient satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(2), 243-259.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application*. Sage publications.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337.
- Miller, D. C., Ordoñez, P. J., Brown, S. E., Forrest, S., Nava, N. J., Hughes, K., & Baylis, K. (2020). The impacts of agroforestry on agricultural productivity, ecosystem services, and human well-being in low-and middle-income countries: An evidence and gap map. *Campbell Systematic Reviews*, 16(1).
- Miller, L. M. (2021). *Factors that Influence Personal Satisfaction and Longevity: A Qualitative Study of Superintendents in Western Pennsylvania*. Doktora Tezi, Point Park University, Pensilvanya

- Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenevi ve Akşam Sanat Okulları Yönetmeliği (2021) T.C. Resmi Gazete, 31469, 29 Nisan 2021 <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/04/20210429-3.htm>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493.
- Montes, L. (2003). Das Adam Smith Problem: Its origins, the stages of the current debate, and one implication for our understanding of sympathy. *Journal of the History of Economic Thought*, 25(1), 63-90.
- Mottaz J. C. (1985), The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Wok Satisfaction, *The Sociological Quarterly*, 26,(3), 365-385.
- Mottaz, J. C. (1985). The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Wok Satisfaction, *The Sociological Quarterly* , 26 (3), 365-385
- Mowday, R. T. (1982). Expectancy theory approaches to faculty motivation. *New Directions for Teaching and Learning*, 1982(10), 59-70.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2003). Organizational behaviour: foundation, realities and challenges (4th ed.). Australia: Thomson South-Western
- Nevşehir Öğretmenevi. (2022). Kurum Hakkında Bilgi. <https://nevsehiogretmenevi.com.tr/sayfa/Kurumumuz-Hakk%C4%B1nda/45> (Erişim: 1 Mayıs 2024)
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. Sage publications.

- Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: An assessment study. In *Journal of the Transportation Research Forum*, 42, 2, 83-98).
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington books.
- Orhaner Gündüz, G. (2016). Banka çalışanlarında iş doyumu ve iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara
- Öksüzöğlü, M. K. (2022). The relationship between pre-service social studies teachers' global citizenship levels and their attitudes towards today's world problems. Fırat University, Institute of Educational Sciences.
- Örücü, E., & Kambur, E. (2017). Otel çalışanlarında örgütsel sessizlik ve örgütsel güven ilişkisi: Bandırma ilçesi örneği. *Journal of International Social Research*, 10(52).
- Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 85-97.
- Örücü, E., Tokyay, M., & Hasırcı, I. (2022). İş motivasyonu-örgütsel bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması. *Akademik Hassasiyetler*, 9(18), 177-198.
- Özsoy, A. S. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2):13-19s Used In The Hotel Industry. <https://jarvee.com/how-self-service-technology-is-used-in-the-hotel-industry/>
- Öztekin, H., & İlhan, İ. (1994). Konaklama endüstrisi ve konaklama işletmelerinin sınıflandırılması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 12-15.
- Pfeffer, J. (2010). Business and the spirit: Management practices that sustain values. *Handbook of Workplace Spirituality And Organizational Performance İçinde*(pp. 43-59). Routledge.

- Pink, B., Borowik, J., & Lee, G. (2009). The case for an international statistical innovation program—Transforming national and international statistics systems. *Statistical Journal of the IAOS*, 26(3, 4), 125-133.
- Pink, D. H. (2009). *Motivation: Den Overraskende Sandhed Om Hvad Der Motiverer Os*. Lindhardt og Ringhof.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual-and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Polat, S. A. (2016). *Konaklama Birimi Olarak Huzurevleri Algısı*. Yüksek Lisans, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Sakarya
- Rençber, S. (2012). *Batman’lı Sağlık Sektöründe Kamu ve Özel Hastanelerde Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Faktörler*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Publications
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational Behaviour By Pearson* (18. Baskı) Pearson Education India.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Ruh, R. A., White, J. K., & Wood, R. R. (1975). Job involvement, values, personal background, participation in decision making, and job attitudes. *Academy of Management Journal*, 18(2), 300-312.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68.
- Saal, F. E. (1978). Job Involvement: A Multivariate Approach. *Journal of Applied Psychology*, 63(1), 53–61.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Yayınları.
- Salanova, M., & Schaufeli, W.B. (2008). A Cross-National Study Of Work Engagement As A Mediator Between Job Resources And Proactive Behaviour. *The International Journal Of Human Resource Management*, 19 (1), 116-131.
- Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Happiness*, 3:71-92.
- Schein, E. H. (1985). Increasing organizational effectiveness through better human resource planning and development. *Readings In Human Resource Management*, 376.
- Simons, T., & Enz, C. A. (1995). Motivating hotel employees: Beyond the carrot and the stick. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 36(1), 20-27.
- Sirmon, D. G., Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Gilbert, B. A. (2011). Resource orchestration to create competitive advantage: Breadth, depth, and life cycle effects. *Journal Of Management*, 37(5), 1390-1412.
- Smith, A., (1970), *The Wealth of Nations* (1776), Harmondsworth: Penguin
- Smith, J. (2018). The Role of Practicum Hotels in Hospitality Education. *Journal of Tourism Research*, 42(3), 123-136.

- Smith, J. (2020). Resistance and accommodation. Routledge Handbook of the Caucasus.
- Smith, V. L. (2013). Adam smith: From propriety and sentiments to property and wealth. *Forum for Social Economics*, 42,(4), 283-297.
- Snyder, E. E., & Spreitzer, E. (1984). Identity and commitment to the teacher role. *Teaching Sociology*, 151-166.
- Sohail, M. S. (2020). Customer engagement in collaborative innovation: investigating consumer motivation for participating in value co-creation. *Middle East Journal of Management*, 7(3), 226-246.
- Steers, R. M., & Porter L.W. (1987). *Motivation and Work Behavior.*: Mc. Graw-Hill,
- Şengül, A. (2008). *İş Doyumu ve Tüketici Tatmini İlişkisi Kamu Ve Özel Kesim Sağlık Hizmetlerinde Hekimlerin İş Doyumunun Hasta Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson Education Limited.
- Tang, J., Fung, R. Y., Xu, B., & Wang, D. (2002). A new approach to quality function deployment planning with financial consideration. *Computers & Operations Research*, 29(11), 1447-1463.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Nobel Yayıncılık
- Taylor, M. R., & Walsh, E. T. (2018). When corporal acts are labeled criminal: Lack of privacy among the homeless. *Sociology Mind*, 8(2), 130-142.
- Tuna, B. (2009). *Understanding The Relationship Between Transformational, Transactional Leadership And Affective Commitment, Work Engagement*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, İstanbul

- Turban, D. B., & Greening, D. W. (1997). Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees. *Academy of Management Journal*, 40(3), 658-672.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yüğü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteğı ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179
- Uğur, N. (2020). *İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss ile Veri Analizi*. DetayYayınclık
- Us, A. T. (2007). İşletmelerde motivasyon. İGİAD Yayınları,
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *In Advances in Experimental Social Psychology*, 29, 271-360
- Vatanartıran, S., & Güvenç, M. (2014). İstanbul ilindeki öğretmenlerin, öğretmenleri üzerine görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 168-181
- Vincent, J. (1996). Why ever do we do it? Unconscious motivation in choosing social work as a career. *Journal of Social Work Practice*, 10(1), 63-69.
- Vincent, N. M., & Merrill, H. L. (1960). Effective classroom motivation. *Peabody Journal of Education*, 10-13.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Walker, A., Hu, R., & Qian, H. (2012). Principal leadership in China: An initial review. *School Effectiveness and School Improvement*, 23(4), 369-399.
- Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (2016). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management*, 42(4), 982-1004.

- Wallace, J. C., Butts, M. M., Johnson, P. D., Stevens, F. G., & Smith, M. B. (2016). A multilevel model of employee innovation: Understanding the effects of regulatory focus, thriving, and employee involvement climate. *Journal of Management*, 42(4), 982-1004.
- Wells, M. M. (2000). Office clutter or meaningful personal displays: The role of office personalization in employee and organizational well-being. *Journal Of Environmental Psychology*, 20(3), 239-255.
- White, D. W. (2019). The Issues and Perceptions of Muslims Concerning Religious Accommodation in the Workplace (Poster). <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1029&context=symposium2019>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
- Yağcı, S. (2013). *Performans Değerleme Sisteminin İşe Bağlılığa Etkisi: Samsun Eğitim Ve Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yıldırım, M., & Arslan, Ö. E. (2015). İş görenlerin iş motivasyonunun örgütsel bağlılıklarına etkisi: Ankara'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 2(1), 23-37.
- Yıldız, Ş. (2011). Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinin Örgüt Yapılarının MekanikOrganik Örgüt Yapısı Bağlamında İncelenmesi, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta
- Yılmaz, Y., Yılmaz, B., Animasyon, T. İ., & Usta, Ö. (1989). Konaklama İşletmelerinde Kat Hizmetleri ve Yönetimi. İnce Ofset.
- Yukl, G. (1989). Managerial leadership: A review of theory and research. *Journal Of Management*, 15(2), 251-289.

EKLER

EK-1: Anket Formu

Sayın katılımcı,

Bu anket formu Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, yüksek lisans tez çalışması kapsamında kullanılacaktır. Sizden iş motivasyonu ve işe bağlılık konusunda görüşleriniz istenmektedir. Bu anket çalışması ile elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacak, herhangi bir kurum veya kişiyle paylaşılmayacaktır. Anket soru formunun hiçbir kısmında sizden kişisel bilgileriniz istenmemektedir. Araştırmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Araştırmacı

Danışman

Ayşen OTAL/ Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Gamze TEMİZEL

Demografik Bilgiler

1. Cinsiyetiniz? ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız? ☐ 20'den küçük ☐ 21-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50 ve üstü-
3. Eğitim durumunuz? ☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans
☐ Lisansüstü
4. Medeni durumunuz? ☐ Bekar ☐ Evli
5. Hangi bölümde çalışıyorsunuz?
☐ Ön büro ☐ Kat hizmetleri ☐ Muhasebe ☐ Mutfak ☐ Servis ☐ Yönetici ☐ Öğrenci/Stajyer (☐ Diğer
6. Konaklama işletme türü? ☐ Uygulama Oteli ☐ Öğretmenevi
7. Mesleğinizi kaç yıldır yapıyorsunuz? (Başka işletmeler de dahil)
☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri
8. Döner sermaye katkı ücreti alıyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
9. Katılım sağladığınız il? ☐ Nevşehir ☐ Kayseri ☐ Aksaray ☐ Niğde

İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Yaptığım işte başarılıyım.	1	2	3	4	5
2. Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	1	2	3	4	5
3. Çalışma arkadaşlarım çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler.	1	2	3	4	5
4. Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
5. İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5
6. Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
7. Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
8. Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	1	2	3	4	5
9. Yöneticilerim çalışmalarımın dolaylı her zaman beni takdir ederler.	1	2	3	4	5
10. Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez	1	2	3	4	5
11. Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur	1	2	3	4	5
12. İşletmede, yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır	1	2	3	4	5
13. İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	1	2	3	4	5
14. Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	1	2	3	4	5
15. Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır	1	2	3	4	5
16. Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	1	2	3	4	5
17. Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	1	2	3	4	5
18. İşimde terfi imkânım vardır.	1	2	3	4	5
19. Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmekte yardımcı olurlar.	1	2	3	4	5
20. Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.	1	2	3	4	5
21. Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	1	2	3	4	5
22. Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	1	2	3	4	5
23. Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	1	2	3	4	5
24. Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5

İŞE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	1	2	3	4	5
2. İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	1	2	3	4	5
3. Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	1	2	3	4	5
4. Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	1	2	3	4	5
5. İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim.	1	2	3	4	5
6. Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.	1	2	3	4	5
7. Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	1	2	3	4	5
8. İşime karşı istekli ve hevesliyim.	1	2	3	4	5
9. İşim bana çalışma şevki verir.	1	2	3	4	5
10. Yaptığım işle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11. İşimi ilginç ve özel bulurum.	1	2	3	4	5
12. Çalışırken zaman su gibi akıp gider	1	2	3	4	5
13. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5
14. Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5
15. Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.	1	2	3	4	5
16. Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	1	2	3	4	5
17. Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.	1	2	3	4	5