



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 8 Sayı: 38 Volume: 8 Issue: 38

Haziran 2015 June 2015

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE REKREASYONEL İMKANLAR ARASINDAKİ İLİŞKİ: ANTALYA'DA KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

RELATIONSHIP BETWEEN RECREATIONAL OPPORTUNITIES AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY UPON HOSPITALITY EMPLOYEES IN ANTALYA

Orhan AKOVA*

İsa BAYHAN**

Öz

Turizm; ekonomik, sosyal ve kültürel yönleriyle ülkeler ve toplumlar için önemli bir endüstri haline gelmiştir. Turistlerin tatilleri süresince en çok zaman geçirdikleri yerlerden biri olan konaklama işletmeleri ise turizm endüstrisi içerisinde sağladığı gelirler ve karşıladıkları hizmetlerle turizm endüstrisi içinde önemli bir yere sahiptir. Konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin personel tatminine, personel verimliliğine ve müşteri memnuniyetine etki ettiği yapılan birçok araştırmada ortaya konulmuştur. İşletmeler çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını arttırmak için farklı imkanlar sunmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını sağlamak için kullanılan imkanlardan biri de rekreatif etkinlik alanları ve rekreasyonel faaliyet imkanlarıdır. Bu çalışmanın temel amacı; konaklama işletmelerinde çalışanlara sunulan rekreasyonel faaliyet imkanları ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında ilişkinin araştırılmasıdır. Ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılıklarında demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir seviyesi ve deneyim süresi) anlamlı bir farklılık olup olmadığı, rekreasyonel etkinliklerine katılma durumları, rekreasyonel tercih ve eğilimlerinin hangi etkinlikler olduğu ile işletmelerde sunulan rekreatif etkinlik alan ve hizmetlerinin neler olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Çalışma nicel araştırma yöntemlerinden ilişki tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Alan araştırması tesadüfi örnekleme metodu ile seçilerek Antalya'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket formları kullanılmıştır. Elde edilen bulgular sayısal ve yüzdelik oranlar halinde tablolarla ifade edilerek betimsel ve ilişkisel tarama modeline göre incelenip sonuçlarıyla değerlendirilmiştir. Çalışma neticesinde konaklama işletmeleri çalışanlarının zaman rekreatif etkinliklere ihtiyaç duydukları düzeyde katılamadıkları, personeline rekreatif hizmet sunan işletmelerin ise örgütsel bağlılık noktasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık sağladıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Rekreasyon, Rekreatif Etkinlik, Örgütsel Bağlılık, Rekreatif Eğilim.

Abstract

Tourism; has become an important industry for the country and communities through social, economic and cultural aspects. As one of the places that tourists spend the most time during their holiday, accommodation businesses has an influential position which is provided by incomes and generated services in the tourism industry. In the development process are shown the results that changes in time, factors that cause an effective organizational commitment, employee satisfaction and in this case brought satisfaction for the staff productivity and customer businesses. The businesses are providing different opportunities to employees for causing to organizational commitment. The main purpose of this study is to determine the relationship between organizational commitment and recreational activity areas- that provided recreational activity services of hospitality businesses for their employees. In addition, whether exist a significant difference in organizational commitment towards demographic parameters (age, sex, income, education, experience), participation situation of the stuff to recreation activities, the trends in recreational preference of employees and leisure time activities that works in the hospitality industry are revealed by the examination of their free time opportunities and organizational commitments.

The study is carried out according to the survey model in quantitative research methods. Field research was implemented in 5 stars accommodation businesses selected by a random sampling method in Antalya. The survey forms were used as a data collection tool. The results of these forms are expressed in tables with numerical and percentage ratios, they are examined and evaluated according to the descriptive and relational researching models. The result of this research statistically shows a significant difference, the term of organizational loyalty point have been determined by accommodation companies that provides recreational activity areas and services for the staff and employees of the accommodation businesses are not able to participate to the recreational activities as much as they need.

Keywords: Recreation, recreational activity, organizational commitment, recreational tendency.

* Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü.

** Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Turizm İşletmeciliği Bölümü.

GİRİŞ

İnsan yaşamı, teknolojik, ekonomik ve sosyal şartlardaki yeniliklerin de etkisiyle hızla değişmekte ve gelişmektedir. Bu süreç içerisinde turizm endüstrisi de hızla gelişmiş ve toplumsal ve ekonomik yaşamda etkileri belirgin bir şekilde hissedilir duruma gelmiştir.

Teknolojik gelişmeler, ulaşım imkanlarındaki alternatiflerin çoğalması, hız ve konfor artışı, harcanabilir gelir oranlarındaki yükseliş ve çalışma sürelerinin kısalmasıyla ortaya çıkan boş zamanın artmasıyla hızla büyüyen turizm endüstrisi, yarattığı istihdam ve katma değerle önemli endüstrilerden biri durumuna gelmiştir.

Dünya genelinde çoğalan hizmet imkanlarına da bağlı olarak turizm faaliyetlerine katılan insan sayısı zaman içerisinde hızla artmaktadır. Geline nokta turizm, sağladığı gelirler ve yarattığı istihdam ile ülkelerin ekonomilerinde etkili ve önemli bir yer sahibi olmuştur.

Günümüzde boş zaman uygarlık ve gelişmişliğin bir nimeti olarak değerlendirilmektedir. Öyle ki günlük ve haftalık çalışma saatlerindeki azalmalar ile tatil günlerinin artması, toplumsal normlardaki değişim gibi nedenlerle boş zamanın sosyal ve toplumsal hayat içerisindeki önemi artmaya devam etmektedir. Boş zamanın tüketim zamanına dönüştürülmesi ile toplum ve birey için kendini yenileme, toparlanma ve adaptasyon imkânı sunulmuştur. Bireyler üretimde olmadıkları zaman içinde sportif, sanatsal, güncel eğlenceler veya turistik hareketliliğin içinde tüketimde bulunmaktadır (Karaküçük, 2005: 27). Ekonomik üretime katılıp gelir elde etmenin dışında, insanların, kendi arzularındaki gibi kullanabileceği boş zamana sahip olmaları da sağlık, huzur ve yaşam tatmini için önemli bir ihtiyaç olduğu görüşü zaman içerisinde kabul görmeye başlamıştır.

Turizm ve rekreasyon arasında iç içe yaşam ilişkisi bulunmaktadır. İnsanlar hayat kalitelerini arttırarak bireysel tatmin elde etmek amacıyla hem turizm hem de rekreasyon faaliyetlerini gerçekleştirmek için benzer ortam ve koşullarda aynı veya benzer ortak alanları kullanabilmektedir. Bununla birlikte rekreasyon turizme kıyasla daha kısa süreli, daha sık gerçekleştirilen ve plan, etkinlik, sonuç yönünden insanların daha az zaman/kaynak ayırmasını gerektiren bir içeriğe sahiptir.

Emek-yoğun bir sektör olan turizmde arzın kompleks bir ürün-hizmet kombinasyonu ile gerçekleşmesi ile turizmin mevsimsel özellikler sergilemesi gibi özellikleri konaklama işletmelerinde çalışanların bireysel yaşamlarını ve serbest zaman ve boş zaman imkanlarını etkilemekte, dolayısıyla çalışanların rekreatif etkinliklere katılımları ve bu katılımların özellikleri de değişebilmektedir. Bu nedenle çalışanların serbest zaman durumlarının ve rekreasyonel eğilimlerinin incelenmesi çalışanların örgütsel bağlılıklarının arttırılarak iş tatmini ve verimliliklerinin arttırılması ve böylece müşteri memnuniyetinin sağlanması açısından önem taşımaktadır.

Konaklama işletmelerinin gelişim sürecinde yaşanan değişimlere paralel olarak işletmelerin çalışanlarına eğlenme, dinlenme, spor yapma gibi istek ve ihtiyaçlarına yönelik alan ve etkinlikler sunumu söz konusu olmuştur. İşletmeler tarafından sunulan destek ve motivasyon hizmetleri çalışanların işletmeye yönelik tutumlarına ve örgütsel bağlılıklarına etki edebilecek düzeyde gerçekleşmektedir. Bu görüşten hareketle, çalışmanın amacı konaklama işletmeleri çalışanlarının rekreasyonel etkinliklerine katılma durumlarının ve rekreasyonel eğilimlerinin ve işletmelerde sunulan rekreatif etkinlik alanlarının belirlenmesi ve çalışanlara sunulan rekreasyonel faaliyet imkanları ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında ilişkinin araştırılmasıdır. Bir örneklem üzerinde işletmelerin rekreatif imkanlar sağlama durumuna göre çalışanların örgütsel bağlılıklarının incelendiği bu çalışmanın rekreatif imkanlar ve örgütsel bağlılık ilişkisinin ortaya konması düzeyinde literatüre özgün veriler sağlayacağı söylenebilir.

Boş Zaman, Rekreasyon ve Turizm

Türk Dil Kurumu (TDK) zaman kavramını; bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre ve vakit olarak tanımlamaktadır. Diğer bir tanımda ise, bir işe ayrılmış veya bir iş için alınılmış saatler, vakit olarak tanımlamaktadır (TDK, 2014). Zaman, insan yaşamında, uzun veya kısa süreli, tekrarı olanaksız, başlangıcı ve sonu belli, saatle ölçülen bir bölümdür (Hacıoğlu, Gökdeniz ve Dinç, 2003: 15). İnsan için yaradılışından bu yana büyük önem taşıyan zaman insanların eşit olarak sahip olduğu bir değerdir (Karaküçük, 2005: 2). Her iş ve aktivite zaman kullanımı gerektirdiği için zaman, ikame edilemeyen ve tek yönlü sürekli bir akış niteliğinde olması yüzünden etkin ve verimli kullanılmazsa yitirilebilen bir değerdir.

İnsanların sahip oldukları zaman Tezcan (1982: 7)' a göre var olmakla ilgili zaman, geçimle ilgili zaman ve boş zamandır. Varolmakla ilgili zamanda insanlar, yemek yeme, uyku, vücut temizliği gibi biyolojik olarak canlı kalmayı gerektiren aktivitelerle, geçimle ilgili zaman ise çalışma zamanını, boş zaman ise bu iki zaman dışındaki bölümü ifade etmektedir (Yılmaz, 1989: 200).

Serbest zaman; yemek, uyku ve cinsel ihtiyaçların karşılanması gibi fizyolojik, ev içinde yapılması zorunlu bazı işler gibi ailevi, iş hayatı gibi mesleki faaliyetlerin dışında kalan, tamamen bireyin tercihine bağlı olarak tek başına ya da grup halinde özgürce yapılan faaliyetlere ayrılan zamandır (Çalışkan, 2001: 3). İş ve yaşamla ilgili zorunluluk ve görevler yerine getirildikten sonra kalan ve bireylerin özgürce kullanım

hakkına sahip oldukları serbest zaman, topluma rahatlama, eğlenme ve kişilik geliştirme olarak yansımaktadır (Yılmaz, 2005: 2).

Boş zaman; insanların çalışma, çalışma için ayrılan zaman ve fizyolojik ihtiyaçların giderilmesi için harcanan zaman dışında, özgür olarak dinlenme, başarı kazanma, kişisel gelişim, eğlenme için kullandıkları zamandır (Tezcan, 1982: 10). Her canlı gibi biyolojik bir varlık olan insan, yaşamı boyunca fiziksel çevresi ile ilişkilidir. İnsanlar ilköğretilerden bu yana temel fiziksel çevre unsurları ile denge içerisinde olarak bunlardan yararlandığı ölçüde sağlıklı ve mutlu olabilmişlerdir (Aslan, 1993: 22).

Boş zaman kavramı, çağdaş sanayi toplumunun yapısal bir özelliği durumuna gelmiştir. Bu durum, toplum tipinin bir ürünü oluşturur ve kültürel koşullardan doğmuştur. Bu koşulların dikkate alınması ile boş zaman değerlendirilmesi kavramının açıklanması mümkündür (Güler, 1978: 17). Serbest zaman ise, kişinin çalışmadığı, yaşam zorunluluklarının ve biçimsel görevlerinin dışında kalan ve kendi istediği yönünde harcayabileceği zamandır. Rekreasyon, bu serbest zaman diliminde yapılan etkinliklerle ilgili olan iki kavramın uygulamadaki karşılığı olarak geliştirilerek kullanılmasıdır (Kılbaş, 2001: 14).

21.yüzyılda, ekonomik, kültürel ve sosyal olanaklarla birlikte artan, yoğun, yorucu, disiplinli ve monoton yaşam düzeni, insanları fiziksel ve ruhsal baskılarla karşı karşıya getirmiştir. Bu durumdan uzaklaşmak, dinlenmek ve eğlenmek isteyen insanlar, değişen şartlarının da etkisiyle, serbest zaman faaliyetlerini artırmış ve çeşitlendirmiştir. Bu koşullar sonucu, kişilerin yoğun iş yaşamından kurtulup, bedensel ve ruhsal olarak kendini yenilemek amacıyla yaptıkları, dinlenme ve eğlenme faaliyetleri olarak tanımlanan "rekreasyon kavramı" ortaya çıkmıştır (Karadağ, 2002: 4).

Rekreasyon terimi, insanların boş zamanlarında eğlence ve spor amaçlı gönüllü olarak katıldıkları eylemlerdir (Genel Türkçe Sözlük, 2012). Yenilenme, yeniden yaratılma veya yeniden yapılanma anlamlarına gelen Latince kökenli *Recreatio* kelimesinden gelmektedir. Türkçe lügatinde genel olarak boş zamanları değerlendirme olarak kullanılmaktadır. Buradaki kullanımda bireylerin ve toplumsal kümelerin boş zamanlarında gönüllü olarak yaptıkları dinlendirici ve eğlendirici etkinlikler anlamını içermektedir (Ozankaya, 1980: 27). Rekreasyon, çalışma faaliyetleri nedeniyle tükenen bireyin bedensel ve zihinsel kaynaklarının yeniden yaratılması amacını taşımaktadır (Hacıoğlu vd., 2003: 29).

Modern toplumların bir gerekliliği halini alan, kentleşme ve sanayileşmenin etkisi ile insanların boş zaman sürelerinin artış göstermesi insanları rekreasyon faaliyetlerine yöneltmiştir. Endüstrinin büyük yerleşim yerlerinde yoğunlaşması ve azalan çalışma saatleri ile artan boş zamanlar, artan hareket olanakları, kentlinin rekreasyon gereksinimlerini büyük boyutlara çıkarmaktadır (Aslan, 1993: 24).

Turizm kelimesinin kökü Latince'deki anlamı, dönme, hareket etme, dönüp dolaşma olan '*Tornus*' kelimesidir. *Tornus* kelimesinden *tour* (tur) kelimesi hareket edilen yere dönmek şartıyla yapılan seyahat anlamındadır. *Turizm* ise '*tur yapan*' anlamına gelen '*tourist* (turist) ve *tour* (tur)' kelimelerinden doğmuştur.

Turizm en basit anlamıyla '*dinlenmek ve tatil geçirmek amacıyla yolculuğa çıkmaktır*' (Özgüç, 2007: 13). Dünya Turizm Örgütü, *turizmi*, gelir getirici etkinlikler dışında kalan boş zamanların hemen hepsini içine alan bir seyahat; bundan doğan konaklama, yeme-içme, ulaşım eğlence gibi hizmetler ve ilişkililer şeklinde tanımlamıştır (Karaküçük, 2005). Turizm; kazanç sağlama, amacına yönelik olmamak ve sürekli yerleşmemek koşuluyla, yabancıların bir yere seyahatleri ve orada konaklamaları sonucunda ortaya çıkan olayların ve ilişkilerin tümüdür. Daha kısa ve öz olarak turizm, sürekli yaşanan yer dışında tüketici olarak yapılan seyahat ve geçici konaklama sürecidir (Barutçugil, 1989: 15). Turizm sektörü ise; turistlerin ikamet ettikleri yerlerden ayrılarak tekrar aynı yere dönünceye kadar geçen süreçte gereksinim duydukları, seyahat organizasyonu, konaklama, yeme-içme, eğlence, alışveriş ve diğer ihtiyaçlarını karşılayan faaliyetler ve tüm bunları destekleyen mali sistemlerdir (Koyunoğlu, 2003: 15).

Emek yoğun üretim tekniğine dayanan bir sektör olarak kabul edilen turizm sektörü, geniş istihdam olanakları yaratabilmesi açısından önemli bir alan oluşturmaktadır (Çımat ve Bahar, 2003:14). Sağladığı doğrudan ve dolaylı istihdam olanağıyla turizm sektörü ülkeler için toplam istihdam içerisinde önemli bir oran oluşturmaktadır.

Turizm ve rekreasyon ilişkisinde göze çarpan en önemli özellik birçok turizm olayının esasında rekreasyon olmasıdır (Ömür, 2006: 52). Turizm ve rekreasyon arasındaki ilişkiler kesin sınırlarla belirli olmamakla birlikte, turizm ve rekreasyonel faaliyetler birçok yönden birbiriyle kaynaşmış durumdadır. Rekreasyon ve turizm talebi; davranışlar yönünden ele alındığında, iki talep tipinin, birbirinden ayırt edilemeyecek kadar ilişkili olduğu görülmektedir. Turizm talebinin kaynak esaslı imkânlarla yönelik olmasına karşın; rekreasyon talebinin kullanım esaslı imkânlarla yönelik olması gibi, nispi olarak yapılabilen bir ayrım dışında kullanılan imkânlar, katılan aktiviteler ve taleplerin değişkenlik gösteren yapılarından dolayı her iki talep grubu da büyük benzerlik göstermektedir. Ayrıca, iki talep durumunun yöneldiği aktiviteler arasında, bir rekabetin olması da, iki talep grubu arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Gökdeniz, 2003: 49-50).

Sosyal birer olay olan rekreasyon ve turizm kavramları toplumdaki değişimlere paralel olarak zaman içinde değişim göstermiştir. Turizm ve rekreasyon arasındaki ilişkilerin ana kaynağı, her iki etkinliğine serbest zamanlarda gerçekleştirilmesidir. Turizm ve rekreasyon yerine getirdiğı işlevler açısından ortak bir deneyim ve ilgi alanına sahiptir ve çoğu zaman iç içe hareket etmektedir. Turizm rekreasyonun tüm özelliklerine sahip değildir (Tatar, 2000: 19).

Murphy, turizm ve rekreasyon ilişkisinde, birçok turizm olayının esasında rekreasyon olduğunu vurgulamıştır. İş turizmi, meslek ve kişisel sebeplerle ilgili bazı seyahatlerin ise rekreasyonla ilişkisi olmadığını bu yaklaşıma göre de, rekreasyonun; vücudun ve zihnin, yeniden hayatıyet kazanmasına yön veren, isteğe bağılı veya serbest zaman esastındaki bir tecrübe olmasından, tamamen serbest zaman kapsamında yer aldığını belirtmiştir (Akt. Gökdeniz, 2003: 50). Rekreasyon aktiviteleri ancak yerel koşulların sağladığı alanlarda gerçekleştirilebilir. Hafta sonu tatilleri ve yıllık tatiller, seyahat etmek ve konaklamak için gerekli süreyi sağlar. Özellikle yıllık tatiller, çok uzak bölgeler ve yurtdışına gidebilmeye imkân verdiği için hem iç turizmin hem de dış turizmin hareketlenmesine neden olur. İnsanlar tercih ettikleri bir yere seyahat ederler ve burada kendi zevklerine ve tatil amaçlarına uygun rekreasyon aktivitelerini gerçekleştirirler (Tatar, 2000: 19-20).

Turizm olayına katılma, turistik bir rekreasyon kapsamına girmektedir. Bu nedenle turizm ile rekreasyon arasındaki ilişkileri Hazar (1999: 33-34) aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

*Rekreatif alanlar (spor tesisleri, piknik alanları vb) ve buradaki organize etkinlikler animasyon hizmetlerine canlılık getirmektedir. Rekreasyon bazen standart ürün paketi içinde yer alan bir ürün niteliği taşımakta, diğer ifade ile turistik ürünün bir halkası olabilmektedir. Örneğin; paket tur kapsamında gidilen bölgedeki festivallerin, önemli sportif karşılaşmaların izlenmesi v.b. gibi.

*Rekreatif istasyonlar veya işletmeler, turistler için serbest zaman değerlendirme imkanı yaratmaktadır. Bu nedenle bir bölgedeki cazibe, faydalılık, kolay elde edilebilirlik özelliklerine sahip rekreatif etkinlikler, turistlerin konaklama süresini uzatmaktadır

İnsanların sürekli olarak yaşadıkları yerler dışında yaptıkları seyahatlerde ihtiyaç duydukları geçici konaklama ihtiyacı, konaklama işletmelerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Konaklama işletmeleri, asıl fonksiyonları geceleme ihtiyacını karşılamak olan, bunun yanında yeme-içme, eğlence ihtiyaçları içinde yardımcı ve tamamlayıcı birimleri bünyelerinde bulundurulmuş tesislerdir (Azaltun ve Kaya, 2010: 1-2). Otel işletmeleri konaklama işletmeleri içerisinde en yaygın ve en eski olanıdır (Şener, 2010: 5). Oteller; yapısı, teknik donanımı, konforu ve bakım koşulları gibi maddi, sosyal değeri, personelin hizmet kalitesi gibi moral elemanlarıyla uygar bir insanın arzu ettiği nitelikte geçici konaklama ve kısmen beslenme ihtiyaçlarını bir ücret karşılığında karşılamayı meslek olarak kabul eden ekonomik, sosyal ve disiplin altına alınmış bir işletmedir (Olalı ve Korzay, 1989: 25).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ilk olarak Guetzkov (1955) ve Whyte (1956) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Guetzkov (1955) bağlılığı belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden belirlenen bir his ve davranış şeklinde tanımlarken, Whyte (1956) örgütsel bağlılığı geliştirerek örgüt insanı kavramını ortaya koyup örgüt insanını örgütte işgören olmanın ötesinde, örgüte ait olan kişi şeklinde ifade etmiştir. O'Reilly ve Chatman (1986) bağlılığı; bir ödül alma isteğine dayalı uyum, diğer işgörenlerle yakın ilişkiler kurma isteği kaynaklı özdeşleşme, bireyin örgüt değerlerini benimsemesi yoluyla örgüte uyumu şeklinde üç alt boyut çerçevesinde ele almıştır. Örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik farklı ölçekler ve içerik alternatifleri geliştirilmiş olmakla beraber (Becker, 1960; Etzioni, 1961-1975; Buchanan, 1974; Salancik, 1977; Mowday, Steers ve Porter; 1979; O'Reilly ve Chatman, 1986, Penley ve Gould, 1988; Allen ve Meyer 1990; Quijano, Navarro ve Cornejo, 2000) temelde incelemelerin tümünde örgütsel bağlılığa yaklaşımda büyük ayrımlar söz konusu olmamıştır. Genel olarak örgüt bağlılığı unsurlarını "örgütün amaç ve değer yargılarını kabul etme ve bunlara inanma", "örgütün yararı için çaba gösterme ve sürekli gelişmeye gönüllü olma", "örgüt kültürünün bir parçası olarak kalmaya istekli olma" şeklinde sıralamak mümkündür (Yüceler, 2009).

Çalışmada araştırmanın amacına en uygun olduğu ve diğerlerinden daha kapsamlı olduğu düşünüldüğü için Allen ve Meyer (1990)'in ölçeği kullanılmıştır. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı, işgörenlerin örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan his ve davranışlar olarak tanımlayıp duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde 3 başlıkta incelemiştir.

Duygusal Bağlılık alt boyutundaki ifadeler çalışanların, kendilerini kuruma ait hissetme, iş arkadaşlarıyla ve amirleri ile geçinme, işletmede çalışmaktan gurur duyma düzeylerini ölçmeye yöneliktir. Bireyin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesidir. Örgüt işgören için büyük anlam ve önem taşımakta, bireyler örgüt üyeliğine devam etmekte ve bundan mutluluk duymaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 20).

Normatif Bağlılık alt boyutu, çalışanların örgüte olan sadakatleri, bireysel değer yargıları noktasında örgütsel bağlılıklarının kapsamını, bulunulan örgütte çalışmaktan memnun olma ve sorumluluklarını bir görev olarak görme düzeylerini ölçmeye yöneliktir (Meyer ve Allen, 1997: 11). Normatif bağlılık kişinin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini örgütte kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir bağlılıktır. Kişi, sadakatini önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Wasti, 2002: 526; Yalçın ve İplik, 2005: 398).

Devam Bağlılığı alt boyutundaki ifadeler ise çalışanların çalışmaya devam etme istek ve zorunluluklarının örgüte bağlılıkları içerisindeki etkisinin ölçülüp değerlendirilmesine yöneliktir (Meyer ve Allen, 1997: 11). Devam bağlılığı yaş, örgütsel hizmet süresi, yükselme olanakları, ödemedi sağlanan doyum, örgütten ayrılma isteği, iş devri, evlilik kavramları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığını etkilediği düşünülen bir diğer unsur çalışanın sahip olduğu iş alternatifleridir. Pek çok iş alternatifine sahip olduklarını düşünen çalışanlar daha az bağlılığa sahiptir (Çakar ve Ceylan, 2005: 56).

Modelde; duygusal bağlılık boyutunu oluşturan ana unsurlar “örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşme ile değerleri paylaşma”; normatif bağlılık boyutunu oluşturan ana unsurlar “kişisel sadakat normları ile ailesel ve kültürel değerler”, devam bağlılığı boyutunu oluşturan ana unsurlar ise “yatırımlar ve alternatif eksikliği” şeklinde açıklanabilir (Güçlü, 2006; Noyan, 2009).

Örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işletmelerinde örgütsel bağlılık unsurunu ele alan çalışmaların konunun farklı yönleri araştırdığı görülmüş olup sağlık sektörü çalışanları, finansal işletmeler, eğitim kurumları personelleri gibi noktalarda araştırma çalışmalarının yoğunlaştığı gözlenmiştir. Konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılığa ilişkin çalışmalar incelendiğinde ise ilgili çalışmalar şu şekilde sıralanabilir; Yetiş (2000) kamu çalışanlarının boş zaman faaliyetlerini araştırmış ve çalışanların genelde haftada bir günü boş zaman faaliyetlerine ayırdıklarını, ancak tesis yetersizliğinin de bu durumda etkili olduğunu, Güçlü (2006) turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerine etkisini inceleyip sayfiye otellerinde en yüksek bağlılık bileşeninin devam bağlılığı olduğunu ve duygusal bağlılık ile normatif bağlılığı en olumsuz etkileyen faktörün stres, devam bağlılığını en olumsuz yönde etkileyen faktörün ise monotonluk olduğunu, Çöp (2008) örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algıları yönünden Türkiye ve Polonya turizm sektörü çalışanları farkını inceleyip örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini, Ertan (2008) ve Öneği (2014) otel işletmelerinde örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyip örgütsel bağlılığın ve iş motivasyonunun iş performansı üzerinde belirleyici bir etki sahibi olduğunu, Kılıç (2008) otel işletmelerinde kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyip örgütsel bağlılık ile kariyer yönetimi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, Çulha (2008) konaklama işletmelerinde hizmet içi eğitimler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırarak personele sağlanan hizmetçi eğitim olanaklarının tüm örgütsel bağlılık boyutlarında olumlu yönde etkili olduğunu, Özdağ vd.,(2009) devlet memurlarının boş zaman değerlendirme eğilimlerini inceleyip antropometrik ve fiziksel uygunluk seviyeleriyle karşılaştırmış, Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) ile Düz (2012) çalışmalarında konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi ile nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyip örgütsel adaletin örgütsel bağlılığı olumlu, nepotizm algısının örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediklerini ifade etmiştir. Turkey vd. (2012) turizm ve rekreasyon öğrencilerinin rekreatif tercihleri ve çalışma eğilimleri arasındaki ilişkiyi araştırıp aktif rekreasyon faaliyetlerine katılımı sık olan öğrencilerin otellerde animasyon ve su sporları gibi alanlarda çalışmak istedikleri sonucuna ulaşmıştır. Çalkın (2014) otel çalışanlarının etik lider algılaması ve işten ayrılma niyetiyle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş etik lider algılaması ve örgütsel bağlılık alt faktörleri arasında kısmi anlamlı ilişkiler saptamıştır. Çilesiz (2014) işgören yabancılaşması ile örgütsel bağlılığı farklı demografik ve örgütsel gruplara göre karşılaştırıp aylık gelire örgütsel bağlılık arasında ve mutfak personeli ile güçsüzleşme boyutunda arasında anlamlı farklılıklar bularak yabancılaşma ve örgütsel bağlılığın farklı faktörlere göre kısmen değişebildiğini ortaya koymuştur.

Örgütsel süreçleri inceleyen araştırmalarda çalışan tatmininin hizmet kalitesinin öncelikli koşulu olduğu (Lovelock and Wirtz, 2010), çalışanların tatmin oranı yükseldikçe örgütsel bağlılığın arttığı (Naktiyok ve Küçük, 2003; Uçkun, Pelit ve Emir, 2004), örgütsel bağlılığın da iş tatmini ve performansını etkilediği (Öneği, 2014; Çalkın 2014), özellikle hizmet değer zinciri teorisi kapsamında personel memnuniyetinin rekabetçi avantajlara ve organizasyon karlılığına ulaşmada belirleyici unsur olduğu (Lam, Baum ve Pine, 2003), bu yüzden de iş tatmini ve örgütsel bağlılıkta etkili olan prim, sigorta, idarecilerle ilişkiler gibi etkenlerin yanında personele modern çalışma koşulları ve ilave hizmet olanakları sağlanması gibi yönetsel tercihlerin örgüte müşteri memnuniyeti ve işletme karlılığı olarak geri dönüş sağladığı (Currivan, 1999; Friday ve Friday, 2003; Uçkun ve Pelit, 2004; Kartepe, Uludağ, Meneviş, Hadzimehmedagic ve Baddar, 2006; Kaya, 2007; Kaya 2012) belirlenmiştir. Güçlü, (2006), Ertan (2008) ve Kaya (2014) gibi bazı çalışmalar örgütsel bağlılığını işletmelerdeki çalışma şartlarına, ek imkanlara ve durumsal değişkenlere göre incelemiş olmakla beraber boş zaman değerlendirme imkanları ile sunulan

rekreatif etkinlik alan ve hizmetlerinin incelenerek örgütsel bağlılıklarla ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmanın gerçekleştirilmediği görülmüştür.

ARAŞTIRMANIN AMACI

Turizm endüstrisi ve boş zaman ve rekreasyon endüstrisi dünyada ve Türkiye’de yaşam kalitesinin, teknolojinin, kentleşmenin, ulaşım imkanlarının, toplumsal ve siyasal hareketlerin ve benzeri değişkenlerin değişim ve gelişime paralel olarak gelişmektedir. Konaklama işletmeleri turizm sektörünün başlıca unsurlarından olup turistlerin turizm aktivitesine katılım sürecinde önemli etki sahibidir. Boş zaman sürelerindeki artış, serbest zaman ve rekreasyon seçeneklerindeki çoğalma tüm dünyada rekreasyon bilincinin gelişmesini de beraberinde getirmiştir.

Bu çalışmanın temel amacı; konaklama işletmelerinde çalışanlara sunulan rekreasyonel faaliyet imkanları ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında ilişkinin araştırılmasıdır. Ayrıca, çalışanların örgütsel bağlılıklarıyla demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir seviyesi ve deneyim süresi) arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı, rekreasyonel etkinliklerine katılma durumları ve işletmelerde sunulan rekreatif etkinlik alanlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte çalışanların boş zaman değerlendirme tercihleri ve rekreasyonel eğilimleri incelenip sonuçları ortaya konulmuştur.

YÖNTEM

Çalışmada öncelikle konu ile ilgili literatür taranarak konu genel hatlarıyla incelenip kavramsal çerçevesi araştırılmıştır. Araştırma problemine ilişkin kavramsal araştırma sonrasında araştırmanın evreni ve örneklemi belirlenmiştir. Araştırma, tekil tarama modeline ve ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Yaş, gelir durumu, cinsiyet gibi değişkenler ile rekreasyon eğilimleri betimsel olarak ele alınmış, işletmelerin rekreatif imkanlar sunma durumuna göre örgütsel bağlılık oranlarının analizi gibi incelemeler ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilip sonuçları ortaya konulmuştur.

Evren ve Örneklem

Bir araştırma için evren, soruları cevaplamak için ihtiyaç duyulan verilerin (ölçümlerin) elde edildiği canlı ya da cansız varlıklardan oluşan büyük bir gruptur. Evren, başka bir deyişle, araştırmada toplanacak verilerin analizi ile elde edilecek sonuçların geçerli olacağı, yorumlanacağı grup olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk vd., 2008: 68). Araştırma evreni 2014 yılında Antalya’daki konaklama işletmeleri çalışanları olarak belirlenmiştir.

Evreni temsil etmek amacıyla seçilecek örneğe girecek birimlerin tesadüfi olarak seçildiği birimlerden oluşan örneklemeler olasılıklı örneklemelerdir. Olasılıklı örneklemede elemanların örneğe girmesine dair ihtimal önceden bilinmektedir (Arıkan, 2012: 119). Araştırma örneklemi Antalya’daki konaklama işletmeleri çalışanları arasından tesadüfi örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Alan araştırması 2014 yılı Eylül-Aralık ayları arası turizm aktivitesinin yoğun olarak yaşandığı ve resmi istatistiklerde Türkiye’ye gelen turistlerin şehirlere göre sıralamasında ilk sırada yer alan Antalya’da üç farklı 5 yıldızlı otelde ve bir tatil köyünde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması için 39 sorudan oluşan bir anket formu oluşturulmuştur. Formun içerdiği ifadeler genel olarak 3 grupta kategorize edilebilir. Birinci grup ilk 10 sorudan oluşan çalışanların demografik özelliklerine, çalıştıkları işletmelerin niteliklerine ve işlerine yönelik bilgilerin ifadesine yönelik ifadelerden oluşturulmuştur. İkinci grup rekreatif etkinlik tercihlerine ve eğilimlerine ilişkin bilgilerin elde edilmesi yönelik 7 farklı etkinlik türü içerisindeki 37 farklı aktivitenin sıralandığı kısımdır. Rekreatif etkinlikler eğilimleri sınıflandırması Kim ve Lehto (2013) çalışması etkinlik kategorizasyonunun, etkinliklere ilişkin spesifik örnekleri çıkarılıp uzmanlarının görüşleri neticesinde Türkiye’deki yaygın tercih edilen alternatifleri ile değiştirilmesi yoluyla geliştirilip güncellenerek oluşturulmuştur. Üçüncü grup ise çalışanların örgüte bağlılıkların ölçülmesi amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği Wasti (2000) tarafından gerçekleştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin uygulandığı son 18 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular dışında ankette çalışanların rekreatif etkinliklere ihtiyaç duydukları düzeyde katılma ve katılmama durumları ile işletmenin bu konularda kendilerine alan ve hizmet sağlama durumlarına ilişkin sorular da yöneltilmiştir.

Hazırlanan anketler önce 30 kişilik bir grup üzerinde uygulanıp anlaşılabilirliği test edilmiştir. İfadelerin anlaşılabilirliğine yönelik bir sorunla karşılaşmadığından, anketler aracılığıyla veri toplama çalışmasına başlanmıştır. Saha çalışmasında 460 anket dağıtılmış, 421 anketten geri dönüş alınmıştır. Geri dönüş sağlanan anketler genel olarak incelenip 29 hatalı ve eksik doldurulmuş anket iptal edilerek 392 geçerli anket ile saha çalışması tamamlanmıştır.

Verilerin Analizi

Anket uygulamaları sonucunda elde edilen veriler, araştırmanın amaçları veri kodlama formlarına işlenmiştir. İşlenen bu veriler daha sonra bilgisayara aktarılmış ve gerçekleştirilecek analizler için Sosyal

Bilimler İstatistik Programından faydalanılmıştır. Araştırmaya katılan turistlerin kişisel ve sosyal durumlarının sınıflandırılması frekans (f) ve yüzde (%) olarak yapılmıştır.

Araştırma problemine yanıt aranırken rekreatif tercih ve eğilimlere yönelik ifadelerde (10.ve 17. sorular arasındaki aktivite çeşitleri) ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçümüne ilişkin (22. ve 39. sorular arası) ifadelerde 5'li Likert ölçeği kullanılarak tercih ve değerlendirmelerine ilişkin bir puan hesaplanmıştır. Buna göre, 1 (Hiç Katılmam/Kesinlikle Katılmıyorum), 2 (Katılmam/Katılmıyorum), 3 (Orta), 4 (Katılıyorum/Katılıyorum) ve 5 (Sürekli Katılıyorum/Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde kodlanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde ortalamalar her alt boyuttaki maddelerden alınan puanların toplanıp 6'ya bölünmesi ile elde edilmiştir. Ölçekte toplam puan; 18 ila 90 arasında, alt boyutlarda ise 6 ila 30 arasında değişmektedir. Ölçeğin puanlanmasında belirlenen bir kesme noktası olmamakla birlikte, ölçeğin kullanıldığı çalışmalarda "3" nötr bir puanı gösterdiği için bu değer altında kalanlar düşük, üzerinde olanlar ise yüksek olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmada, 2 değişkenin olduğu analizlerde bağımsız değişken t testi analizi, 2'den fazla değişkenin olduğu analizler yapılırken tek yönlü varyans analizi(ANOVA) yapılmıştır.

BULGULAR

Gerçekleştirilen araştırma neticesinde elde edilen bilgiler incelenerek sınıflandırılıp veriler halinde ifade edilmiştir.

Genel Bulgular ve Örneklemin Demografik Özellikleri

Tablo 1: Örneklemin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	f	%
Kadın	122	31,1
Erkek	270	68,9
Toplam	392	100,0
Yaş	f	%
18-25 yaş	121	30,9
26-33 yaş	139	35,5
34-41 yaş	52	13,3
42-49 yaş	69	17,6
50 ve ↑	11	2,8
Toplam	392	100,0
Medeni Durum	f	%
Evli	141	36,0
Bekar	251	64,0
Toplam	392	100,0
Öğrenim Durumları	f	%
İlköğretim	73	18,6
Lise ve dengi okul	220	56,1
Lisans	84	21,4
Lisansüstü	15	3,8
Toplam	392	100,0
Gelir durumları	f	%
0-1000 TL	88	22,4
1001-2000 TL	136	34,7
2001-3000 TL	83	21,2
3000 ve ↑	85	21,7
Toplam	392	100,0
Deneyim	f	%
1-3 yıl	90	23,0
4-6 yıl	125	31,9
7-10 yıl	70	17,9
11-15 yıl	54	13,8
15 yıl ve ↑	53	13,5

Toplam	392	100,0
--------	-----	-------

Tablo 1’de katılımcıların % 31’inin kadınlardan, % 69’unun ise erkek çalışanlardan oluştuğu, % 36’sının 26-33 yaş aralığında, % 31’inin 18-25 yaş aralığında, % 18’inin 42-49 yaş aralığında, % 13’ünün 34-41 yaş aralığında, % 3’ ünün ise 50 ve üstü yaşa sahip olduğu, çalışanların % 36’sı evli % 64’ü ise bekar olduğu, ağırlıklı olarak % 56 ile lise ve dengi okul, % 21’i lisans, % 19’u ilköğretim ve % 4’ü lisansüstü seviyesinde öğrenime sahip oldukları, % 22’si 1000 ve 1000 TL’den az, % 35’i 1001 ve 2000 TL arası, % 21’i 2001 ve 3000 TL arası, % 22’si 3000 TL ve üzeri gelir grubunda oldukları, % 32’sinin 4-6 yıl deneyime, % 23’ünün 1-3 yıl deneyime, % 18’inin 7-10 yıl deneyime, % 14’ünün 11-15 yıl deneyime, % 14’ünün 15 yıl ve üstü deneyime sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların çalıştıkları işe ilişkin bilgiler

İşletme Türü	f	%
Bağımsız konaklama işletmesi	86	21,9
Ulusal zincir işletme	202	51,6
Uluslararası zincir işletme	104	26,5
Toplam	392	100,0
Çalışılan Birim	f	%
Önbüro	80	20,4
Yiyecek içecek bölümü	192	49,0
Kat hizmetleri bölümü	38	9,7
Muhasebe	19	4,8
Satış pazarlama	15	3,8
Teknik hizmetleri	21	5,4
Müşteri ilişkileri	27	6,9
Toplam	392	100,0

Tablo 2’ye göre katılımcıların % 52’si ulusal zincir işletmede, % 26’sı uluslararası zincir işletmede, % 22’si ise bağımsız konaklama işletmesinde çalışmaktadır. Katılımcıların % 49 ile en çok yiyecek içecek departmanında hizmet veren çalışanlardan oluştuğu görülürken, bunu % 20 ile önbüro çalışanları takip etmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların çalışma süreleri

Çalışma günlük		6 saat	6-8 saat	8-10 saat	10-12 saat	12-14 saat	14-16 saat	Toplam
Çalışma haftalık	5 gün	14	17	0	30	8	12	81
		100,0%	44,7%	0,0%	24,0%	8,1%	38,7%	20,7%
6 gün	0	21	85	95	91	19		311
		0,0%	55,3%	100,0%	76,0%	91,9%	61,3%	73,3%
Toplam		14	38	85	125	99	31	392
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 3 incelendiğinde, çalışanların % 79’ u haftalık 6 gün, % 21 ise haftalık 5 gün çalışmaktadır. Yine, günde 8-10 saat çalışanların tamamı haftada 6 gün, günde 10-12 saat çalışanların % 76’ sı haftada 6 gün ve günde 12-14 saat çalışanların % 92’ si, 14-16 saat çalışanların % 61’ i haftada 6 gün çalışmaktadırlar. Başka bir ifadeyle, tüm çalışanların yaklaşık % 70’ i haftada 6 gün, günde 12-14 saat çalışmaktadırlar.

Rekreatif Eğilimler ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Veriler

Çalışma kapsamında incelenen örneklem grubunun rekreatif etkinliklere katılma durumları, rekreatif etkinlik tercihleri ile örgütsel bağlılıklarına ilişkin bilgiler incelenmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, çalışanlar spor etkinlikleri olarak en çok futbol ve su sporları (yüzme, yelken vb.), doğa faaliyeti olarak en çok sahil yürüyüşü, sosyalleşme etkinliği olarak en çok bölgesel etkinlikler (festival vb.) ve arkadaş ziyareti, açık alan etkinliği olarak balık tutma, eğlence etkinlikleri olarak en çok karşılaşma izleme(yarış, spor izleme vs.), yaygın açık alan etkinlikleri olarak en çok yürüyüş yapma/uzanma ve sağlık etkinlikleri olarak en çok Spa/Wellness/Masaj etkinliklerine katılmaktadırlar.

Tablo 4: Genel etkinlik tablosu

SPOR ETKİNLİKLERİ	\bar{X}	SS
Futbol	3,63	1,08
Basketbol	2,41	0,14
Voleybol	2,48	0,24
Tenis	2,13	0,33

Badminton	2,22	0,56
Masa tenisi	2,47	0,32
Salon Sporları (fitness vb.)	2,88	0,29
Su Sporları (yüzme,yelken vb.)	2,47	1,07
DOĞA FAALİYETLERİ		
Kırsal Tur	3,43	0,84
Sahil Yürüyüşü	3,98	0,64
Doğal Alanda Gezme	3,58	0,91
Dağlık Alanda Gezme	3,58	1,04
Yaban hayatı Gözlemleme	2,57	0,64
Dağa Evi Kiralama	1,49	0,35
SOSYALLEŞME/ÖZEL ETKİNLİKLERİ		
Bölgesel Etkinlikler (festival vb.)	3,78	0,64
Yerel Eğlence Gezileri	1,98	0,51
Arkadaş/Akraba Ziyareti	3,76	0,96
Dini Etkinlik ve Toplantılar	3,51	1,04
Müze/Sanat Galerisi Ziyareti	2,56	0,66
Konserler/Gösteriler	2,99	0,39
AÇIK ALAN ETKİNLİKLERİ		
Balık Tutma	2,42	0,74
Koşma/Tempolu Koşu	2,32	0,62
Tırmanma	2,13	0,63
Bisiklete Binme	2,21	0,58
At Binme	2,12	0,61
EĞLENCE ETKİNLİKLERİ		
Temapark Ziyareti	2,63	0,34
Tarihi Alan Ziyareti	2,62	0,56
Karşılaşma İzleme (yarış, spor vb.)	3,66	0,21
Oyunlar oynama (bıardo,bowling vb.)	3,26	0,48
YAYGIN AÇIK ALAN ETKİNLİKLERİ		
Bahçe Düzenleme	2,27	0,74
Piknik Yapma	3,17	0,55
Yürüyüş Yapma/Uzanma	3,67	0,67
Hobiler/Bireysel Uğraşlar (resim vb.)	2,67	0,64
Orman/Göl/Doğal Alan Ziyareti	3,64	0,61
SAĞLIK ETKİNLİKLERİ		
Termal Tesis/Kaplıca ziyareti	2,01	0,35
Yoga/Pilates vb.etkinlikler	2,11	0,47
Spa/Wellness/Masaj Etkinlikleri	2,98	0,88

Tablo 5 incelendiğinde, çalışanların sadece % 19'u rekreasyon faaliyetlerine ihtiyaç duydukları kadar katılabildiklerini belirtmişlerdir. Çalışanların % 81'i rekreasyon faaliyetlerine ihtiyaç duydukları kadar katılamadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 5: Katılımcıların "Rekreasyon faaliyetlerine ihtiyaç duyduğunuz kadar katılabiliyor musunuz?" sorusuna verdikleri yanıtların dağılımı

Yanıt	f	%
Evet	76	19,4
Hayır	316	80,6
Toplam	392	100,0

Tablo 6 incelendiğinde, çalışanlar en çok etkinlikler için yeterince zaman olmamasından dolayı rekreasyon faaliyetlerine katılamadıklarını belirtmişlerdir (% 48). Yine, çalışanların % 22'si ekonomik imkanlarının olmamasından dolayı rekreasyon faaliyetlerine katılamadıklarını belirtirken, % 17'si çevrelerinde rekreasyonel etkinlik alanını ve işletmesinin bulunmaması yüzünden, % 8'i kültürel ve sosyal engellerle karşılaştığı için, % 5'i rekreasyon konusunda gerekli düzeyde bilgi sahibi olmaması yüzünden rekreasyon faaliyetlerine katılamadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 6: Katılımcıların rekreasyon faaliyetlerine katılamama sebepleri

Sebepler	f	%
Ekonomik imkanının olmaması	70	22,2
Etkinlikler için zamanın olmaması	151	47,7
Kültürel ve sosyal engellerle karşılaşmam	25	7,9
Rekreasyon konusunda bilgim olmaması	16	5,0

Çevremde rekreasyonel etkinlik alan ve işletmelerinin bulunmaması	54	17,2
Toplam	316	100,0

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların % 47'sinin çalıştığı işletmelerin çalışanlarına rekreasyonel etkinlik hizmeti ve alanı sağladığı görülmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların “Çalıştığınız konaklama işletmesinin çalışanlarının boş zamanlarını değerlendirmelerine yönelik rekreasyonel etkinlik hizmetleri ve alanları var mı?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılımı

Yanıtlar	f	%
Evet	184	46,9
Hayır	208	53,1
Toplam	392	100,0

Tablo 8 incelendiğinde işletmelerin katılımcılara sunduğu rekreatif etkinlik hizmet ve alanlarının % 30'unun serbest zaman eğlence etkinlikleri, % 23'ünün personel oyun alanları ve tesisleri, %18'inin salon sporlarına yönelik alanlar, % 15'inin spor sahası, % 12'sinin dinlenmeye ve rahatlamaya yönelik hizmetler, % 2'sinin diğer etkinlik ve alanlar olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Katılımcıların, çalıştıkları işletmelerin çalışanlarına sunduğu rekreasyonel etkinlik hizmet ve alanlarına göre dağılımı

Rekreatif etkinlik hizmet ve alanları	f	%
Spor sahası (futbol, basketbol, tenis, voleybol vb.)	27	14,7
Salon sporlarına yönelik alanlar (aletli jimnastik, bodybuilding, fitness vb.)	34	18,4
Personel oyun alanları ve tesisleri (masa tenisi, bilardo, langirt, tavla vb.)	42	22,8
Personel serbest zaman eğlence etkinlikleri (tiyatro, konser, gösteri vb.)	56	30,4
Dinlenme ve rahatlamaya yönelik hizmetler (hamam, sauna vb.)	21	11,5
Diğer etkinlik ve alanlar	4	2,2
Toplam	184	100,0

Örgütsel Bağlılık Ölçeği “Duygusal Bağlılık” alt boyutu puan ortalaması 23,67±8,17; “Normatif Bağlılık” alt boyutu puan ortalaması 22,41±8,01; “Devam Bağlılığı” alt boyutu puan ortalaması 21,88±7,88 olarak bulundu. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin genel puan ortalaması ise 67,96±24,06 olarak bulunmuştur (Tablo 9).

Tablo 9: Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar ve Standart Sapmaları

ÖBÖ	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	23,67	8,17
Normatif Bağlılık	22,41	8,01
Devam Bağlılığı	21,88	7,88
Toplam	67,96	21,02

Hipotez Testleri

Çalışma amacına ilişkin alt problemlerden üretilen hipotez testlerinin istatistiksel analiz yöntemleriyle incelenmeleri gerçekleştirilmiştir.

H_1 : İşletmelerin rekreasyonel etkinlik hizmet ve alanları sunmasına göre çalışanların örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık vardır.

İşletmelerin rekreasyonel etkinlik hizmet ve alanları sunmasına göre çalışanların örgütsel bağlılıklarının incelenmesine yönelik H_1 hipotezinin sorgulanmasında rekreasyonel etkinlik hizmet ve alanları sunumuna soruya verilen cevaplar incelenmiş ve örgütsel bağlılık ortalamalarına göre karşılaştırılmıştır. İstatistiki inceleme sonuçları Tablo 10'daki şekildedir.

Tablo 10: İşletmenin çalışanlarının boş zamanlarını değerlendirmelerine yönelik rekreasyonel etkinlik alanları sunmasına ilişkin verilen cevaplar ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması

	Etkinlik alanı	n	\bar{X}	SS	t	p
Duygusal Bağlılık	Evet	184	23,44	8,28	2,322	0,032*
	Hayır	208	21,84	7,68		
Normatif Bağlılık	Evet	184	23,02	8,16	2,145	0,148
	Hayır	208	22,58	8,04		

Devam Bağlılığı	Evli	184	22,98	7,96	2,041	0,047*
	Bekar	208	21,01	7,46		

Tablo 10 incelendiğinde, çalıştıkları işletmenin rekreasyon hizmet ve alanı sunduğu çalışanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutlarından diğer çalışanlara göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bununla birlikte, rekreasyon alanı sunulan çalışanların duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarından aldıkları puanlarla diğer çalışanların aldıkları puanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($p < 0,05$). İki gruptaki çalışanların normatif bağlılık alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı değildir ($p > 0,05$). İşletmelerin rekreasyonel etkinlik hizmet ve alanları sunmasına göre çalışanların örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olduğuna dair H_1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Çalışanlarına rekreatif etkinlik hizmet ve alanı sunan işletmelerdeki örgütsel bağlılık düzeyinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

H_2 : Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin H_2 hipotezinin sorgulanmasında örgütsel bağlılık oranları ortalamaları çalışanların cinsiyetlerine göre karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların cinsiyetleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden aldıkları puanların karşılaştırılması

Cinsiyet		n	\bar{X}	SS	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	122	24,84	8,16	6,782	0,011*
	Erkek	270	22,13	7,11		
Normatif Bağlılık	Kadın	122	24,92	8,17	5,317	0,018*
	Erkek	270	22,01	8,04		
Devam Bağlılığı	Kadın	122	24,98	8,26	5,841	0,038*
	Erkek	270	22,23	7,67		

Tablo 11 incelendiğinde, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutlarından daha yüksek puan aldıkları görülmektedir.

Bununla birlikte, kadın çalışanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarından aldıkları puanlarla erkek çalışanların aldıkları puanlar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ($p < 0,05$). Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri erkeklere göre daha fazladır. Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olduğuna ilişkin H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

H_3 : Çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin H_3 hipotezinin sorgulanmasında çalışanların örgütsel bağlılık oranları ortalamaları medeni durumlarına göre karşılaştırılmış, sonuçlar Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12: Katılımcıların medeni durumları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden aldıkları puanların karşılaştırılması

Medeni Durum		n	\bar{X}	SS	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	141	22,94	7,98	1,572	1,080
	Bekar	251	22,44	7,51		
Normatif Bağlılık	Evli	141	23,32	8,06	1,147	0,347
	Bekar	251	22,27	7,78		
Devam Bağlılığı	Evli	141	22,34	7,67	1,347	0,415
	Bekar	251	22,11	7,56		

Tablo 12 incelendiğinde, medeni durumu evli olan çalışanların bekar çalışanlara göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutlarından daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Ancak, farklı medeni duruma sahip çalışanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı ya da önemli değildir ($p > 0,05$). Çalışanların örgütsel bağlılıklarında medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğuna dair H_3 hipotezi kabul edilememiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarında medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

H_4 : Çalışanların yaşlarına göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışanların yaşlarına göre örgütsel bağlılık olup olmadığına ilişkin H_4 hipotezinin sorgulanmasında katılımcıların örgütsel bağlılık ortalamaları yaşlarına göre karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonuçları Tablo 13 ve Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 13: Katılımcıların yaşları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden aldıkları puanların karşılaştırılması

Boyutlar	Yaş	n	\bar{X}	SS
----------	-----	---	-----------	----

Duygusal Bağlılık	18-25 yaş	121	22,03	7,49
	26-33 yaş	139	22,87	7,96
	34-41 yaş	52	23,19	8,02
	42-49 yaş	69	23,48	8,08
	50 ve ↑	11	24,01	8,58
Normatif Bağlılık	18-25 yaş	121	21,27	7,08
	26-33 yaş	139	22,12	7,16
	34-41 yaş	52	22,90	7,22
	42-49 yaş	69	23,27	8,11
	50 ve ↑	11	24,88	8,77*
Devam Bağlılığı	18-25 yaş	121	22,00	7,65
	26-33 yaş	139	23,10	8,12
	34-41 yaş	52	23,56	8,36
	42-49 yaş	69	23,88	8,57
	50 ve ↑	11	24,01	8,76

incelendiğinde, 50 ve üstü yaşa sahip çalışanların daha genç çalışanlara göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutlarından daha yüksek puan aldıkları görülmektedir.

Tablo 14: Katılımcıların yaşları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA tablosu

Alt Boyutlar	F	p
Duygusal Bağlılık	2,213	0,823
Normatif Bağlılık	3,115	0,018*
Devam Bağlılığı	2,097	1,564

Tablo 14'deki ANOVA sonuçları incelendiğinde 50 ve üstü yaşa sahip çalışanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin aldıkları puanlar 18-25 yaşa sahip çalışanların aldıkları puanlara göre belirgin bir şekilde daha yüksektir. Normatif bağlılık alt boyutuna göre 50 ve üstü yaşa sahip çalışanların aldıkları puanlar ile 18-25 yaşa sahip çalışanların aldıkları puanlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı ve önemlidir [$F(392) = 3,115, p < .05$]. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarındaki farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı ya da önemli değildir ($p > .05$). Çalışanların örgütsel bağlılıklarında yaşlarına göre anlamlı bir farklılık olduğuna dair H_4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarındaki normatif bağlılık alt boyutunda çalışanların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

H_5 : Çalışanların deneyim sürelerine göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışanların deneyim sürelerine göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin H_5 hipotezinin sorgulanmasında katılımcıların örgütsel bağlılık ortalama puanları deneyim sürelerine göre karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonuçları Tablo 15 ve Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 15: Katılımcıların deneyimleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden aldıkları puanların karşılaştırılması

Boyutlar	Deneyim	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	1-3 yıl	90	21,03	7,28*
	4-6 yıl	125	23,66	8,09
	7-10 yıl	70	23,72	8,16
	11-15 yıl	54	23,42	8,21
	15 yıl ve ↑	53	25,14	8,92
Normatif Bağlılık	1-3 yıl	90	21,32	7,08*
	4-6 yıl	125	22,13	7,36
	7-10 yıl	70	22,22	7,42
	11-15 yıl	54	22,67	7,16
	15 yıl ve ↑	53	23,98	8,21*
Devam Bağlılığı	1-3 yıl	90	22,12	7,96
	4-6 yıl	125	23,18	7,92
	7-10 yıl	70	23,11	7,74
	11-15 yıl	54	22,87	7,83
	15 yıl ve ↑	53	24,21	7,90

Tablo 15 incelendiğinde, 15 yıl ve üstü deneyime sahip çalışanların daha az deneyime sahip çalışanlara göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin tüm alt boyutlarından diğer çalışanlara göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir.

Tablo 16: Katılımcıların deneyimleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA tablosu

Boyutlar	F	P
Duygusal Bağlılık	3,973	0,017*
Normatif Bağlılık	3,334	0,289
Devam Bağlılığı	2,719	0,048*

Tablo 16'daki ANOVA sonuçları incelendiğinde 15 yıl ve üstü deneyime sahip çalışanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin aldıkları puanlar 1-3 yıl deneyime sahip çalışanların aldıkları puanlara göre belirgin bir şekilde daha yüksektir. Duygusal bağlılık alt boyutuna göre 15 yıl ve üstü deneyime sahip çalışanların aldıkları puanlar ile 1-3 yıl deneyime sahip çalışanların aldıkları puanlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı ve önemlidir [F(392) = 3,973,p<.05]. Yine, devam bağlılığı alt boyutuna göre 15 yıl ve üstü deneyime sahip çalışanların aldıkları puanlar ile 1-3 yıl deneyime sahip çalışanların aldıkları puanlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı ve önemlidir [F(392) = 2,719,p<.05]. Çalışanların örgütsel bağlılıklarında deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık olduğuna ilişkin H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarında deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

H₆: Çalışanların gelir durumlarına göre örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarında gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin H₆ hipotezinin sorgulanmasında çalışanların örgütsel bağlılık oranları ortalamaları gelir durumlarına göre karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 17 ve Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 17: Katılımcıların gelirleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden aldıkları puanların karşılaştırılması

Boyutlar	Gelir	n	\bar{X}	SS
Duygusal Bağlılık	0-1000 TL	121	21,13	7,02
	1001-2000 TL	52	23,11	8,23
	2001-3000 TL	69	23,51	8,18
	3001 TL ve ↑	11	24,90*	8,68
Normatif Bağlılık	0-1000 TL	121	21,00	7,01
	1001-2000 TL	52	23,33	8,12
	2001-3000 TL	69	23,47	8,19
	3001 TL ve ↑	11	24,78*	8,55
Devam Bağlılığı	0-1000 TL	121	22,17	7,61
	1001-2000 TL	52	23,52	8,16
	2001-3000 TL	69	23,55	8,18
	3001 TL ve ↑	11	24,01	8,26

Tablo 17 incelendiğinde, çalışanların gelir seviyeleri yükseldikçe örgütsel bağlılık ortalama puanlarının arttığı görülmektedir.

Tablo 18: Katılımcıların gelirleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA tablosu

Boyutlar	F	P
Duygusal Bağlılık	4,719	0,003*
Normatif Bağlılık	4,618	0,032*
Devam Bağlılığı	2,214	0,669

Tablo 18'deki ANOVA sonuçları incelendiğinde 3000 TL üstü gelire sahip çalışanların Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin aldıkları puanlar 0-1000 TL aralığında gelire sahip çalışanların aldıkları puanlara göre belirgin bir şekilde daha yüksektir. Duygusal bağlılık alt boyutuna göre 3000 TL üstü gelire sahip çalışanların puanları ile 0-1000 TL aralığında gelire sahip çalışanların puanları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı ve önemlidir [F(392) = 4,719,p<.05]. Yine, normatif bağlılık alt boyutuna göre 3000 TL üstü gelire sahip çalışanların puanları ile 0-1000 TL aralığında gelire sahip çalışanların puanları arasındaki farklılık istatistiksel açıdan anlamlı ve önemlidir [F(392) = 4,618,p<.05]. Devam bağlılığı alt boyutundaki farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı ya da önemli

değildir ($p>0,05$). Çalışanların örgütsel bağlılıklarında gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğuna dair H_6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarındaki duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsan yaşamı, teknolojik, ekonomik ve sosyal şartlardaki yeniliklerin de etkisiyle hızla değişmekte ve gelişmektedir. Bu gelişim süreçlerinin turizm endüstrisinde de etkileri belirgin bir şekilde hissedilir duruma gelmiştir. Turizm talebinin bağımsız ve çok yönlü olma özellikleri değişken bir karakteristik sahibi olmasına neden olmakta, turizm endüstrisi ürün ve hizmet üreticileri de turizm aktivitesinin doğasındaki beklentileri karşılayıp hem kısa hem de uzun vadede müşteri memnuniyeti sağlamayı öncelikli hedefleri içerisinde kabul etmektedir. Müşteri memnuniyeti oluşturulmasında ise değer zinciri sürecinde sıkça ifade edildiği üzere çalışan tatmininin sağlanması ve örgütsel amaçlara ulaşılma noktasında başlıca kaynaklardan olan personelin ihtiyaçlarının karşılanması etkili unsurlar arasındadır. Çalışanların ihtiyaçlarının karşılanarak iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının artırılması için işletmelerin çalışanlara yönelik bir çok destekleyici unsuru devreye sokmasıyla mümkün olabilmektedir. İşte destekleyici unsurlardan biri de çalışanlara sunulan rekreatif imkanlardır.

Bilimsel gelişmeler, teknolojik yenilikler, kent yaşamının beraberinde getirdiği yoğunluğun sonucu olan stres gibi pek çok farklı etken neticesinde rekreatif etkinliklere duyulan ihtiyaç da artarak insanların mutluluk, huzur ve başarısında etkili bir hale gelmiştir. Turizm gibi hizmet kalitesi sağlanmasında işgücünün önem taşıdığı emek-yoğun bir endüstride çalışanların, yaşam kaliteleri, boş zaman değerlendirme aktiviteleri ve alışkanlıkları, ve örgütsel bağlılıkları yöneticiler açısından göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Araştırmanın odaklandığı temel problemlerden biri olan örgütsel bağlılıkta konaklama işletmelerinin rekreatif etkinlik hizmet ve alanı sunumuna göre ilişki olup olmadığı hipotezi sorgulanmış, çalışanlarına rekreatif etkinlik hizmet ve alanı sunan işletmelerdeki örgütsel bağlılık düzeyinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Rekreatif amaçlı boş zaman etkinlik imkanlarıyla desteklenen çalışanların duygusal bağlılıkları ve devam bağlılıkları benzer imkanlar sunmayan işletmelere göre anlamlı bir düzeyde yüksektir. Bu noktada işletmelere örgütsel amaçlara ulaşmak, çalışan tatmini sağlamak, örgütsel bağlılık ve personel motivasyonu sağlamak gibi farklı amaçlarla çalışanlarına toplumsal yaşam, insan sağlığı ve mutluluğu üzerinde etkili olan rekreatif etkinliklere yönelik alan ve hizmet imkanları sunulması çalışma neticesinde değerlendirilen öneriler arasındadır. Aynı analizde rekreatif etkinlik alan ve hizmeti sunumuna göre örgütsel bağlılıkta anlamlı bir farklılık olmadığı görülmemesinin ise normatif bağlılığın çalışanların bireysel düşünce normları ve ahlaki değer yargıları ile ilişkili bir alt boyut olması sebebinden kaynaklandığı söylenebilir.

Konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel bağlılıklarıyla demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir seviyesi ve deneyim süresi) arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik elde edilen bulgular incelendiğinde; örgütsel bağlılıkla ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç Öneği (2014) çalışması sonucunu desteklerken Düz (2012), Kaya (2012) ve Çilesiz (2014) çalışmaları sonuçlarıyla aynı yönde gerçekleşmemiştir. Çalışma katılımcıları içerisindeki kadın çalışanların örgütsel bağlılıkları erkek çalışanlara göre belirgin düzeyde yüksektir. Bununla birlikte bu anlamlı farklılıkta kadın çalışanların çalışma birimleri, vardiya değişim süreleri, grup olarak veya bireysel çalışmaları, örgütsel beklentileri gibi çalışma kapsamında incelenmeyen değişkenlerle ilişkili olabileceği de düşünülebilir.

Çalışmada örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlara göre karşılaştırılmış ve medeni durumlara göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu gözlem Düz (2012) ve Çilesiz (2014) çalışmasını destekler niteliktedir. Ancak tüm örgütsel bağlılık alt boyutlarından evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir. Bu durumda evli çalışanların ailevi ve yerleşik yaşam şekilleri gibi unsurların etkili olması ihtimaller dahilindedir.

Araştırmada örgütsel bağlılık düzeyleri yaşlara ve deneyim sürelerine göre de karşılaştırılmış, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde yaşlara ve deneyim sürelerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu gözlem Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009), Kaya (2012) ve Düz (2012) çalışmalarını destekler niteliktedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarında 50 ve üstü yaşa sahip çalışanların normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin aldıkları puanlar 18-25 yaşa sahip çalışanların aldıkları puanlara göre belirgin bir şekilde daha yüksektir. Bu durumun sebebinin normatif bağlılık düzeyinin temel unsurlarından olan düşünsel ve ahlaki değer yargılarının yaş ilerledikçe değişebilmesi olduğu söylenebilir. Çalışanların örgütsel bağlılık puanları ortalamaları deneyim sürelerine göre karşılaştırıldığında ise 15 yıl ve üstü deneyime sahip çalışanların duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutunda aldıkları puanlar 1-3 yıl deneyime sahip çalışanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Bu durumun deneyim süresiyle de doğrudan ilişkili olabilen

çalışanların örgütsel memnuniyet, iş tatminleri, kariyer planlama/geliştirme süreçleri gibi etkenlerden kaynaklandığı söylenebilir.

Ayrıca çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılıkları gelir durumuna göre karşılaştırılmış ve örgütsel bağlılıklarda gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu gözlem Çilesiz (2014) ve Öneği (2014) çalışmalarını desteklerken Çalkın (2014) çalışmasıyla aynı yönde sonuçlanmamıştır. Analiz sonucunda 3000 TL üstü gelire sahip çalışanların duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin aldıkları puanlar 0-1000 TL aralığında gelire sahip çalışanların aldıkları puanlara göre belirgin bir şekilde daha yüksektir. Bu belirgin farklılığın parasal teşvikler ile gelir artırımları, maaş zamları, primler gibi ekonomik etkenlerin örgütsel bağlılığı artırıcı etkenler arasında olmasından kaynaklanması konuya ilişkin çalışmalarda yaygın kabul görmüş değerlendirmelerdendir.

Konaklama işletmelerinde çalışanların rekreasyonel etkinliklerine katılma durumları, rekreasyonel eğilimleri ve işletmelerde sunulan rekreatif etkinlik alanlarının belirlenmesiyle ilgili bulgular incelendiğinde, çalışanların % 71'inin haftada 6 gün ve günde 12-14 saat çalıştıkları görülmektedir. Bu durum çalışmada sorulan "rekreatif etkinliklere ihtiyaç duyduğunuz kadar katılabiliyor musunuz" sorusuna katılımcıların % 80'inin olumsuz yanıt vermesini ve bu olumsuz yanıt verenlerin % 48'inin katılamama sebebi olarak zaman bulamaması sebebini göstermesi verisini destekler niteliktedir. Rekreasyonel ihtiyaçların karşılanması insanların mutluluğunda, fiziksel-ruhsal sağlığında, kendini gerçekleştirme arzusunun tatmininde önemli gereksinimlerden biridir. Çalışanların çalışma sürelerinin uzun olmasını rekreatif faaliyetlere katılımını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Çalışanların spor etkinlikleri olarak en çok futbol ve su sporları (yüzme, yelken vb.), doğa faaliyeti olarak en çok sahil yürüyüşü, sosyalleşme etkinliği olarak en çok bölgesel etkinlikler (festival vb.) ve arkadaş ziyareti, açık alan etkinliği olarak balık tutma, eğlence etkinlikleri olarak en çok karşılaşma izleme (yarış, spor izleme vs.), yaygın açık alan etkinlikleri olarak en çok yürüyüş yapma/uzanma ve sağlık etkinlikleri olarak en çok Spa/Wellness/Masaj etkinliklerine katıldıkları belirlenmiştir. Bu bulgular Turkyay vd.,(2012) çalışmasında elde edilen sonuçların aksine yüksek oranda aktif rekreasyon etkinlikleri kaynaklıdır. Ayrıca Yetiş (2000) ve Özdağ (2009) çalışmalarına göre su sporlarına katılımın fazlalığı belirgin düzeyde ön plana çıkmaktadır. Bu etkinlik tercihleri ortalamaları turizm endüstrisi içerisinde gözlem ve uygulamalar için önemli bir veri iken kamu çalışanlarına, akademisyenlere, öğrencilere vb. demografik gruplara göre tercihlerin farklılaşmasında araştırmanın su sporlarına uygun etkinlik alanına sahip olan kıyı şehirlerinden birinde yapılmasının da etkili olduğu söylenebilir.

Çalışmada rekreasyonel etkinliklere ihtiyaç duyduğu kadar katılamadığını ifade eden katılımcıların % 48'i gerekli zamana sahip olmamasını sebep olarak gösterirken, % 22'si ekonomik imkanlarının buna izin vermemesini, %17'si çevresinde rekreasyonel etkinlik alanı ve işletmesi olmamasını sebep olarak göstermiştir. Ekonomik imkan olmamasının etkinliklere katılım noktasında önemli bir engel olması Kılıç ve Şener (2013) ve benzeri çalışmalardaki sonuçları desteklerken % 17'lik rekreatif etkinlik alan ve işletmeye ulaşamama oranı çalışanlar arasında ekonomik imkan ve zamanla desteklenmiş bir rekreatif etkinlik ihtiyacı potansiyelini göstermesi bakımından önemlidir.

Katılımcıların % 47'sinin çalıştıkları işletmelerde personele yönelik rekreatif etkinlik hizmeti ve alanı bulunduğunu belirtmesi, konaklama işletmelerinin personelin boş zaman değerlendirme ve rekreasyon faaliyetlerini dikkate aldıklarını göstermektedir. Bununla birlikte, işletmelerin katılımcılara sunduğu rekreatif etkinlik hizmet ve alanlarının % 30'unun serbest zaman eğlence etkinlikleri, % 23'ünün personel oyun alanları ve tesisleri, %18'inin salon sporlarına yönelik alanlar, % 15'inin spor sahası, % 12'sinin dinlenmeye ve rahatlamaya yönelik hizmetler, % 2'sinin diğer etkinlik ve alanlar olduğu görülmüştür. Bu alan etkinliklerin oranların belirlenmesi inceleme ve konuya yaklaşım açısından önem arz ederken yine bu etkinliklerin her birinin personel tatminine, işletme amaçlarına ve örgütsel bağlılık oranlarına ne düzeyde etki ettiğinin araştırılması gerekmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde alt boyutlara göre bağlılık ortalama puanları hesaplanmış ve en yüksek ortalama puan duygusal bağlılıkta, ikinci ortalama normatif bağlılıkta, üçüncü ortalama ise devam bağlılığında gerçekleşmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutların ortalamalarının farklı çalışmalarda değişik şekilde gözlemlendiği görülmüş olup bu çalışmada Çulha (2008), Çöp (2008) ve Kaya (2012) çalışmalarıyla aynı sıralanma sonucu ortaya çıktığı gözlenmiştir. Bununla birlikte ortalama puanların arasında alt boyutlara göre büyük farklar olmadığı görüldüğü için örgütsel bağlılık unsurunun genel düzeyine ilişkin yapılan değerlendirmelerin doğrudan belirli bir alt boyut başlığından kaynaklanmadığı söylenebilir.

Çalışma amaca ve probleme yönelik incelemelerde ifade edilen sonuçlara ulaşılarak tamamlanmış olmakla birlikte rekreasyonel tercihlerin farklı sektörlerde incelenmesi ve rekreatif imkanların örgüt fonksiyonlarına yönelik farklı süreçlerde etkisi gibi araştırma alanlarına ilişkin konularda yeni çalışmalarla genişletilebilme değerine sahiptir. Rekreasyon ihtiyacının insan yaşamındaki artışıyla aynı yönde sektör

planlayıcılarının, hizmet standartlarını sorgulayan işbirliği örgütlerinin ve işletmelerin konunun önemine gösterdiği özenin de artması gerektiği görülmektedir.

KAYNAKÇA

- ALLEN, Natalie J. and MEYER, John P. (1990). "The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization", *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, Vol. 63, No.1. 18-38.
- ARIKAN, Rauf (2012). *Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- ASLAN, Zeynep (1993). "Sanayileşme Ve Kentleşmenin Doğada Rekreasyon Faaliyetlerine Duyulan Gereksinimi Arttırıcı Etkisi", *Ekoloji: Çevre Dergisi*, 8. 22-24.
- AZALTUN, Murat ve KAYA, Ergün (2010). *Konaklama İşletmelerinde Muhasebe Uygulamaları*. 3. Baskı: Ankara: Detay Yayıncılık,
- BARUTÇUGİL, İsmet (1989). *Turizm İşletmeciliği*. İstanbul: Beta Basım Yayın. Yeni baskı:1999.
- BECKER, Howard (1960). "Notes on The Concept Of Commitment", *The American Journal of Sociology*, Vol.66, No.1. 32-40.
- BUCHANAN, Bruce (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers In Work Organizations", *Administrative Science Quarterly* (19). 533-546.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, KILIÇ Ç, Ebru, AKGÜN, Özcan E., KARADENİZ, Şirin ve DEMİREL, Funda (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- CURRIVAN, Douglas B. (2000). "The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover", *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524.
- ÇAKAR, Nigar D. ve CEYLAN, Adnan (2005). "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt:6, Sayı:1. s.52-66.
- ÇALKIN, Özgür (2014). *Otel Çalışanlarının Etik Lider Algılaması, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Tatminiyle Demografik Ve İstihdam Özellikleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Hatay: M.K.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇİMAT, Ali ve BAHAR, Ozan (2003). "Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri ve Önemi Üzerine Bir Değerlendirme", *Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (6). 1-18.
- ÇİLESİZ, Emre (2014). *İşgören Yabancılaşması İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Ankara'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- ÇÖP, Serdar (2008). *Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algularına İlişkin Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: G.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÇULHA, Osman (2008). *Konaklama İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DÜZ, Songül (2012). *Konaklama İşletmelerinde Nepotizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERTAN, Hayrettin (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. Doktora Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- ETZIONI, Amitai (1961). *Complex Organizations: A Sociological Reader*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- ETZIONI, Amitai (1975). *Comparative Analysis of Complex Organizations*, Rev. Simon and Schuster.
- FRIDAY, S. Shawnta and FRIDAY, Earnest (2003). "Racioethnic Perceptions Of Job Characteristics And Job Satisfaction", *Journal of Management Development*, 22 (5), 426-442.
- GUETZKOW, Harold S. (1955). *Multiple Loyalties: Theoretical Approach To A Problem In International Organization* (No. 4). Princeton University Press.
- GÜÇLÜ, Hatice (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜLER, Şevki (1978). *Turizm Sosyolojisi*. Ankara: Turizm ve Tanıtma Bakanlığı Yayınları.
- HACIOĞLU, Necdet, GÖKDENİZ, Ayhan ve DİNÇ, Yakup (2003). Boş zaman ve rekreasyon kavramlarının analizi. İçinde A. Gökdeniz, (Ed.). *Boş zaman ve rekreasyon yönetimi: örnek animasyon uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- HAZAR, Atilla (1999). *Turizm İşletmelerinde Animasyon: Rekreasyon, Animasyon Teorisi Ve Uygulamalı Animasyon Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- KARADAĞ, A. Aybike (2002). *Eğirdir İlçesinin Rekreasyon Kaynaklarının Belirlenmesi Ve Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- KARAKÜÇÜK, Suat (2005). *Rekreasyon: boş zamanları değerlendirme*. (5. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- KARATEPE, Osman M., ULUDAG, Orhan, MENEVIS, İsmet, HADZIMEHMEDAGIC, Lejla and BADDAR, Lulu (2006). "The Effects of Selected Individual Characteristics on Frontline Employee Performance and Job Satisfaction", *Tourism Management*, 27(4), 547-560.
- KAYA, İlke (2007). "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminlerini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 7, Sayı:2, 355-372
- KAYA, İsmail (2012). *Otel İşletmelerinde Çalışma Yaşamını etkileyen Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Marmaris Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KILIÇ, Metin ve ŞENER, Gülden (2013). "Üniversite Öğrencilerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılımlarındaki Sosyolojik Etkenler ve Yapısal Kısıtlamalar", *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3).
- KILIÇ, Gonca (2008). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi. G.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KİM, Songe and LEHTO, Xinran Y. (2013). "Travel By Families With Children Possessing Disabilities: Motives And Activities", *Tourism Management*, 37, 13-24.
- KOYUNOĞLU, Sevim (2003). *Turist Sağlığı: Turist Sigortası ve Tüketicinin Korunması*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- LAM, Terry, BAUM, Tom and PINE, Ray (2003). "Subjective Norms: Effects On Job Satisfaction", *Annals of Tourism Research*, 30(1), 160-177.
- LOVELOCK, Christopher H. and WIRTZ, Jochen (2010). *Service Marketing: People, Technology, Strateji* (7th ed.). NJ: Prentice Hall.
- MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J. (1997). *Commitment in The Workplace*, Thousand Oaks SAGE Publications, CA.
- MOWDAY, Richard T., STEERS, Richard M. and PORTER, Lyman W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

- NAKTİYOK, Atılhan ve KÜÇÜK, Orhan (2003). "İşgören (İç Müşteri) ve Müşteri (Dış Müşteri) Tatmini, İşgören Tatmininin Müşteri Tatmini Üzerine Etkileri: Ampirik Bir Değerlendirme", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17, 1-2
- NOYAN, Fatma (2009). *Çok Aşamalı Yapısal Eşitlik Modellerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Uygulaması*. Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- OLALI, Hasan ve KORZAY, Meral (1980). *Otel işletmeciliği*. Yön Ajans, İşletme Fakültesi Yayın No: 214: İstanbul.
- OZANKAYA, Özer (1980). *Toplumbilim Terimleri Sözlüğü*. (2. Baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.
- O'REILLY, Charles and CHATMAN, Jennifer (1986). "Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effect Of Compliance, Identification And Internalization On Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No:3. 492-499.
- ÖMÜR, Barış (2006). *Rekreasyon Yönetiminde Rekreasyon Programının Yönetimsel Süreçlerinin Değerlendirilmesi (Düzce-Akçakoca Festival Programı Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖNEĞİ, Merve (2014). *Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İş Tatmini ve Çalışma Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: G.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÖZDAĞ, Selçuk, YENİÇERİ, Mustafa, FİŞEKÇİOĞLU, İ. Bülent, AKÇAKOYUN, Fahri ve KÜRKÇÜ, Recep (2009). "Devlet Memurlarının Boş Zaman Değerlendirme Eğilimleri, Antropometrik Ve Fiziksel Uygunluk Seviyeleri". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Sciences Institute Journal*, (22). 307-323.
- ÖZGÜÇ, Nazmiye (2007). *Turizmin Coğrafyası: Özellikler ve Bölgeler*. Çantay Kitapevi: İstanbul
- PENLEY, Larry E. and GOULD, Sam (1988). "Etzioni's Model Of Organizational Involvement: A Perspective For Understanding Commitment To Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 9(1). 43-59.
- QUÍJANO, Santiago D., NAVARRO, Jose y CORNEJO, Jose Manuel (2000). "Un modelo integrado de compromiso e identificación con la organización. Análisis del cuestionario ASH-ICI", *Revista de Psicología Social Aplicada*, 10(2). 27-61.
- SALANCİK, Gerald R. (1977). "Commitment And The Control Of Organizational Behavior And Belief", *New Directions In Organizational Behavior*, 1-54.
- ŞENER, Burhan (2010). *Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon*. Detay Yayıncılık, 5. Baskı: Ankara
- TATAR, Gamze (2000). *Turizm ve Rekreasyon Açısından Karadeniz Ereğli Cehennemagzı Mağaralarının Kullanıcı İlişkilerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- TEZCAN, Mahmut (1982). *Sosyolojik Açından Boş Zamanların Değerlendirilmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları. Yayın No: 116.
- TURKAY, Oğuz, SOLMAZ, Seyit, A. KORKUTATA, Abdulmenaf ve ERDOĞAN, Çağrı. (2012). "An examination of the relation between recreational preferences and profession tendencies: A research on undergraduate tourism and recreation students." *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi* Cilt 6. Sayı 3. 324-339.
- Türk Dil Kurumu, (2014). 20.12.2014
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.54ad17f0891832.90011249
- UÇKUN, C. Gazi, PELİT, Elbeyi ve EMİR, Oktay (2004). "Otel İşgörenlerinin İş Doyumlarının Önemi e Akçakoca'da Yerleşik Yıldızlı Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 39-59.
- WASTI, S. Arzu (2000). "Meyer Ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Analizi", *8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 401-410.
- WASTI, S. Arzu. (2002). "Affective And Continuance Commitment To The Organization: Test Of An Integrated Model In The Turkish Context", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol:26. 525-550.
- WHYTE, William H. (1956). *The Organizational Man*. NY: Simon and Schuster.
- YALÇIN, Azmi ve İPLİK, Fatma, N. (2005). "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.14, Sayı:1. s.395-412.
- YAZICIOĞLU, İrfan ve TOPALOĞLU, Işıl. G. (2009). "Örgütsel Adalet Ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (1). 3-16.
- YETİŞ, Ümit (2008). "Kamu Kuruluşlarında Çalışan Devlet Memurlarının Boş Zaman Faaliyetlerini Değerlendirme Alışkanlıkları (Tugsaş Örneği)/Leisure Time Habbits Of Employee Of Government." *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi/Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 10(2).
- YILMAZ, Bülent (1989). Boş Zaman ve Halk Kütüphanesi: Kavramsal Bir Yaklaşım. *Türk Kütüphaneciliği* III, (4). 200-206.
- YILMAZ, Dilek (2005). *Rekreasyon Program Yönetimi: Orta Öğretimde Rekreasyon Programlarına Katılan Bayan Öğrencilerin, Rekreasyon Programlarına Bakış Açılarının ve Deneyimlerinin Değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Bolu: A.İ.B.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YÜCELER, Aydan (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*", (22). 445-458.