

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND TURNOVER INTENTION IN ACCOMMODATION BUSINESSES

Dr. Öğr. Üyesi Mikail KARA

Çankırı Karatekin Üniversitesi, Ilgaz Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu, Turizm Rehberliği Bölümü, mkara@karatekin.edu.tr, Çankırı/Türkiye
ORCID ID: 0000-0003-1027-3611

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin ÖZDEMİR

Çankırı Karatekin Üniversitesi, Ilgaz Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu, Turizm İşletmeciliği Bölümü, huseyinozdemir@karatekin.edu.tr, Çankırı/Türkiye
ORCID ID: 0000-0002- 9598-6938

Cite As Kara, M. & Özdemir, H. (2021). "Konaklama İşletmelerinde Çalışma Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:32; pp:2064-2073

ÖZET

Araştırmada, çalışanların çalışma yaşam kalitesi algıları, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma Bursa ilinde hizmet veren bir konaklama işletmesinde 14 Ocak – 10 Şubat 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Tam sayım esasına göre 140 otel çalışanın tamamına ulaşılmaya çalışılmış araştırma sonucunda 126 geçerli anket elde edilerek araştırma evreninin %90,00'na ulaşılmıştır. Araştırma verileri anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Anket formunda Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen ve Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan İş Yaşam Kalitesi Ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Seyrek ve İnal (2017)'ın çalışmalarında kullandıkları 4 maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler beşli Likert türünde 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılmıyorum ve 5=Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler IBM SPSS 22 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda çalışma yaşam kalitesi ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında doğru yönlü (pozitif) orta ($r:54$) bir ilişki, çalışma yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyetinin arasında ters yönlü (negatif) orta ($r:-50$) bir ilişki ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyetinin arasında ters yönlü (negatif) yüksek ($r:-73$) bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada çalışma yaşam kalitesinden memnuniyetin örgütsel bağlılığı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışma yaşam kalitesinden memnuniyetin ve yüksek örgütsel bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyetlerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti.

ABSTRACT

In the research, it was investigated statistically significant relationships between employees' perceptions of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. The research was carried out between 14 January – 10 February 2019 in an accommodation business in Bursa. It was tried to reach all 140 hotel employees on the basis of a complete count, and as a result of the research, 126 valid questionnaires were obtained and 90.00% of the research population was reached. Research data were collected using the questionnaire technique. The Quality of Work Life Scale developed by Van Laar, Edwards and Easton (2007) and adapted to Turkish by Akar and Üstüner (2017), Organizational Commitment Scale developed by Allen and Meyer (1990) and adapted, validity and reliability study to Turkish by Dağlı, Elçiçek, and Han (2018) with The Turnover Intention Scale consisting of 4 items used by Seyrek and İnal (2017) in their studies was used in the questionnaire form. The items in the scale were evaluated on a five-point Likert scale as 1=Strongly Disagree, 2=Disagree, 3=Neither Agree Neither Disagree, 4=Agree, and 5=Strongly Agree. The data obtained as a result of the research were analyzed with the IBM SPSS 22 statistical package program. As a result of the analysis of the data obtained in the research, there is a positive (positive) medium ($r: 54$) relationship between the quality of work life and the organizational commitment of the employees, and an inverse (negative) medium ($r: -50$) relationship between the quality of work life and the turnover intention and an inverse (negative) high ($r:-73$) relationship was found between organizational commitment and turnover intention.

Key words: Quality Of Work Life, Organizational Commitment and Turnover Intention.

1. GİRİŞ

Konaklama işletmeleri, turizm sektörünü oluşturan en önemli yapı taşlarından biridir. Tüm turizm sektöründe ve hizmet işletmelerinde olduğu gibi konaklama işletmelerinin de üretim emek yoğun bir özellik göstermektedir. Bu durum konaklama işletmelerinin kârlılığı, hizmetin kalitesi ve niteliğini performansına bağımlı kılmaktadır. Konaklama işletmeleri verimliliği arttırmak, ürün ve hizmet kalitesini yükseltmek için çalışanların performanslarının yükseltmek durumundadır (Topal ve Şahin, 2017). Konaklama işletmeleri, işletmedeki verimliliği arttırmak için öncelikle çalışanların iş doyumunu arttırmak, bunun sonucu olarak da çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmak zorundadır.

Çalışma yaşam kalitesi kavramı ile ifade edilen, aslında işgörenlere doyum sağlayacak iş koşullarının oluşturulmasıdır (Adler, 1999; akt. Demir, 2011: 454). Çalışma yaşam kalitesi çalışanlar için önemli bir motivasyon kaynağıdır ve işletme yöneticilerinin çalışma yaşam kalitesi unsurlarını çalışanlar lehine geliştirmesi çalışanların verimliliğini arttırmada önemli bir etkidir (Tuncer ve Yeşiltaş, 2013:73).

Çalışma yaşam kalitesi genel olarak; işyerinin kendisine, dizaynına, ergonomik yapısına, personelin motivasyon derecesine, işten aldığı tatmine, işletmede çağdaş yönetim ilkelerinin uygulanmasına ve teknolojik yeniliklerin kullanılmasına bağlı olarak artırılabilir (Tavmergen, 2000: 47-48).

Sürdürülebilirliği ve başarısı büyük oranda çalışanlarının performansına bağlı olan konaklama işletmeleri başta olmak üzere, işletmelerin karşılaştıkları en büyük sorunlar çalışanların verimsizliği, memnuniyetsizliği, iş devir hızları ve performans düşüklükleri olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bu sorunların çözümünde örgütsel bağlılık ön plana çıkmaktadır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 60). Örgütsel bağlılık ise *“bireyi etkileyen çıkarlara bireyin bağlanması, işletme içerisinde örgütsel amaç ve çıkarların çalışanlar tarafından özümsemesidir”* (Bilgiç, 2017: 36).

Allen ve Mayer (1990), örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutlu olarak ele almışlardır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütleri ile özdeşleşmesini, devam bağlılığı, örgütten ayrılma ile ilgili maliyetlerin farkındalığını nedeniyle oluşan çıkar bağımlılığını, normatif (ahlaki) bağlılık ise, çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularının bir göstergesidir (Kara ve Özdemir, 2020: 304; Sürücü ve Maşlakçı, 2018:58).

Çalışanların işten ayrılma niyeti, bir çalışanın halihazırda yaptığı işten ayrılma olasılığını ifade etmektedir. İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışına dönüşmesi bir süreçtir ve işten ayrılmayı düşünme, yeni bir iş arayışına girme, alternatif iş olanaklarını değerlendirme, kalmaya ya da gitmeye karar verme evrelerinden oluşmaktadır (Ngamkroekjoti vd., 2012: 121; Addae vd., 2006; akt. Şahin vd., 2021: 32).

Araştırmada otel çalışanlarının, çalışma yaşam kalitesi, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetlerinin saptanması ve çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algıları, örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir.

Hipotez 5: Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algıları, işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

Hipotez 6: Çalışanların örgütsel bağlılıkları, işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

2. YÖNTEM

Araştırmanın verilerini elde etmek amacıyla anket tekniğine başvurulmuştur. Anket uygulaması 14 Ocak – 10 Şubat 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Anket formunun hazırlanmasında Anket formunda Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen ve Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan 23 madde 6 boyuttan (İş Kariyer Memnuniyeti, Genel İyi Olma, İşi Kontrol Edebilme, Çalışma Koşulları, İş Yaşamında Stres ve Aile İş Yaşam Dengesi) oluşan İş Yaşam Kalitesi Ölçeği, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan 18 madde 3 boyuttan (Duygusal bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık) oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Seyrek ve İnal (2017)'in çalışmalarında kullandıkları 4 maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler beşli Likert türünde Kesinlikle Katılıyorum (5 puan), Katılıyorum (4 puan), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3 puan), Katılmıyorum (2 puan) ve Kesinlikle Katılmıyorum (1 puan) şeklindedir. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 22 istatistik paket programı kullanılmıştır

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Boyutların Güvenilirlik Analizleri

Ölçek / Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı	Ortalama	Standart Sapma
Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği	23	,804	3,5003	,38351
İş Kariyer Memnuniyeti Boyutu	6	,840	3,2672	,53793
Genel İyi Olma Boyutu	6	,898	3,6812	,63000
İşi Kontrol Edebilme Boyutu	3	,863	3,5317	,70702
Çalışma Koşulları Boyutu	3	,874	3,5185	,77810
İş Yaşamında Stres Boyutu	2	,697	3,4008	1,32366
Aile İş Yaşam Dengesi Boyutu	3	,814	3,6217	,76867
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	18	,926	3,4550	,50576
Duygusal Bağlılık Boyutu	6	,905	3,5728	,64961
Devam Bağlılığı Boyutu	6	,764	3,4960	,50573
Normatif Bağlılık Boyutu	6	,845	3,2963	,55773
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	4	,536	2,7202	,86926

Tablo 1'e göre araştırmada kullanılan ölçek ve boyutların güvenilirlikleri $0,40 \leq \alpha < 0,60$ düşük derecede güvenilir, $0,60 \leq \alpha < 0,90$ oldukça güvenilir ve $0,90 \leq \alpha < 1,00$ yüksek derecede güvenilir (Can, 2019: 391) aralığında olduğu görülmektedir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2. Çalışanlara İlişkin Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	90	71,4
	Kadın	36	28,6
Medeni Durum	Bekar	70	55,6
	Evli	56	44,4
Yaş	20 – 24 Yaş Arası	33	26,2
	25 – 31 Yaş Arası	34	27,0
	32 – 37 Yaş Arası	27	21,4
	38 Yaş ve Üzeri	32	25,4
Eğitim	İlköğretim	23	18,3
	Lise	59	46,8
	Ön Lisans	15	11,9
	Lisans	26	20,6
	Lisans Üzeri	3	2,4

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan çalışanların %71,4 (90 kişi)'ü erkek, %28,6 (36 kişi)'sı kadındır. Çalışanların medeni durumlarına göre dağılımlarına bakıldığında bekar çalışanların %55,6 (70 kişi) ve evli çalışanlardan % 44,4 (56 kişi) oldukları görülmektedir. Çalışanların yaş dağılımlarına bakıldığında 25-31 yaş grubunun %34,0 (34 kişi) ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Bu grubu büyüklüklerine göre sırası ile 20-24 yaş arası grup %26,2 (33 kişi), 38 yaş ve üzeri grubun %25,4 (32 kişi) ile 32-37 yaş arası grubun %21,4 (27 kişi) izlediği görülmektedir. Çalışanların eğitim durumlarına bakıldığında lise mezunlarının %46,8 (59 kişi) ile en büyük grubu oluşturdukları görülmektedir. Bu grubu büyüklüklerine göre sırası ile lisans mezunları %20,6 (26 kişi), ilköğretim mezunları %18,3 (23 kişi), ön lisans mezunları %11,9 (15 kişi) ve lisans üzeri grubun %2,4 (3 kişi) izlediği görülmektedir.

3.1. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotez 1: Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3. Çalışma Yaşam Kalitesi İle Örgütsel Bağlılık Arasında İlişki

Pearson Korelasyon Matrisi	Örgütsel Bağlılık
Pearson Correlation	,541**
Çalışma Yaşam Kalitesi	,000
Sig. (2-tailed)	
N	126

Tablo 3'e göre çalışanların çalışma yaşam kalitesi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında doğru yönlü (pozitif) anlamlı orta ($r= 0,541$, $p<0,01$) bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların çalışam yaşam kalitesine yönelik olumlu algılarının örgütsel bağlılıklarına da olumlu yansıtacağı görülmektedir.

Literatürde, Normala (2010), araştırmasında çalışma yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Karaköse ve Bozgeyikli (2012),

araştırmalarında örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutları ile çalışma yaşamı kalitesinin mesleki tatmin boyutu arasında pozitif, tüklenmişlik ve eşduyum yorgunluğu alt boyutları arasında negatif anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Hipotez 2: Çalışanların alışma yaşam kalitesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4. Çalışma Yaşam Kalitesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasında İlişki

Pearson Korelasyon Matrisi		İşten Ayrılma Niyeti
	Pearson Correlation	-,499**
Çalışma Yaşam Kalitesi	Sig. (2-tailed)	,000
	N	126

Tablo 4'e göre çalışanların çalışma yaşam kalitesi algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında ters yönlü (negatif) anlamlı orta ($r = -0,499$, $p < 0,01$) bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların alışam yaşam kalitesine yönelik olumlu algılarının işten ayrılma niyetlerini azaltacağı görülmektedir.

Literatürde; Demir (2011), araştırmasında çalışanların işte kalma niyetinde çalışma yaşamı kalitesinin etkisinin olduğu ve alışam yaşam kalitesi ve işte kalma niyetinin işe devamsızlık davranışını etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Işık ve Başar (2019), araştırmalarında, iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif doğrultuda ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. şahin, Yapıcı ve Kayral (2021), araştırmalarında çalışma yaşam kalitesi arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı ve çalışma yaşam kalitesi arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Hipotez 3: Çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti Arasında İlişki

Pearson Korelasyon Matrisi		İşten Ayrılma Niyeti
	Pearson Correlation	-,727**
Örgütsel Bağlılık	Sig. (2-tailed)	,000
	N	126

Tablo 5'e göre çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında ters yönlü (negatif) anlamlı yüksek ($r = -0,727$, $p < 0,01$) bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma niyetlerini azaltacağı görülmektedir.

Literatürde; Özdemir ve Yaylı (2014), araştırmalarında örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü yüksek, örgütsel bağlılığın devam bağlılık boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü yüksek, örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Mumcu ve Alici (2016), araştırmalarında devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemezken, işten ayrılma niyeti ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sökmen ve şimşek (2016), araştırmalarında örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Parasız vd. (2017), araştırmalarında duygusal bağlılık düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki, normatif bağlılık düzeyi ile istihdam durumu arasında ise negatif ve düşük düzeyde bir

ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Seyrek ve İnal (2017), araştırmalarında örgütsel bağlılık değişkeni ile işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Şekerli (2017), araştırmasında duygusal ve normatif bağlılık ile işten ayrılma eğilimi üzerinde orta düzeyde, negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Koç (2018), araştırmasında devlet ve vakıf üniversitelerinde öğretim elemanlarının duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri arttıkça işten ayrılma oranlarının düştüğü sonucuna ulaşmıştır.

Hipotez 4: Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algıları, örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir.

Tablo 6. Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Çalışma Yaşam Kalitesi	Sabit (Constant)	2,082	,200		10,415	,000
	Örgütsel Bağlılık	,411	,057	,541	7,170	,000

R=0,541; R²=0,293; F₍₁₋₁₂₄₎=51,405; p=0,000

Tablo 6'ya göre, çalışma yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır [R=,541; R²=,293; F₍₁₋₁₂₄₎=51,405; p=,000]. Çalışma yaşam kalitesi örgütsel bağlılığa ilişkin toplam varyansın % 29'unu açıklamaktadır. Çalışma yaşam kalitesi puanındaki 1 birimlik artış örgütsel bağlılık puanında 0,411'lik artışa neden olmaktadır. Modelin tahmini sonucu;

Örgütsel Bağlılık= 2,082 + 0,41 x Çalışma Yaşam Kalitesi olarak bulunmuştur.

Literatürde, Huang vd., (2007), araştırmalarında çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerinde belirli etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Erdem (2010), araştırmasında çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Karaköse ve Bozgeyikli (2012), araştırmalarında çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Parvar vd., (2013), araştırmalarında çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Altay ve Turunç (2018), araştırmalarında çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Hipotez 5: Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algıları, işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

Tablo 7. Çalışma Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Çalışma Yaşam Kalitesi	Sabit (Constant)	6,682	,621		10,761	,000
	İşten Ayrılma Niyeti	-1,132	,176	-,499	-6,418	,000

R=0,499; R²=0,249; F₍₁₋₁₂₄₎=41,191; p=0,000

Tablo 7'ye göre, çalışma yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır [R=,499; R²=,249; F₍₁₋₁₂₄₎=41,191; p=,000]. Çalışma yaşam kalitesi işten ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın % 25'ini açıklamaktadır. Çalışma yaşam kalitesi puanındaki 1 birimlik artış işten ayrılma niyetinde 1,132'lik azalışa neden olmaktadır. Modelin tahmini sonucu;

İşten Ayrılma Niyeti= 6,682 - 1,132 x Çalışma Yaşam Kalitesi olarak bulunmuştur.

Huang vd., (2007), araştırmalarında çalışma yaşam kalitesinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde belirli etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yıldız (2013), araştırmasında iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Altay ve Turunç (2018), araştırmalarında çalışma yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetini ters yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Işık ve Başar (2019), araştırmalarında, iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti negatif olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Yıldırım ve Ceyhan (2020), araştırmalarında işgörenlerin çalışma yaşam kalitesi azaldıkça örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Hipotez 6: Çalışanların örgütsel bağlılıkları, işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Örgütsel Bağlılık	Sabit (Constant)	7,035	,370		19,002	,000
	İşten Ayrılma Niyeti	-1,249	,106	-,727	-11,778	,000

$$R=0,727; R^2=0,528; F_{(1-124)}=138,727; p=0,000$$

Tablo 8'e göre, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır [$R=,727$; $R^2=,528$; $F_{(1-124)}=138,727$; $p=,000$]. Örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetine ilişkin toplam varyansın % 53'ünü açıklamaktadır. Örgütsel bağlılık puanındaki 1 birimlik artış işten ayrılma niyetinde 1,249'luk azalışa neden olmaktadır. Modelin tahmini sonucu;

İşten Ayrılma Niyeti= 7,035 - 1,249 x Örgütsel Bağlılık olarak bulunmuştur.

Literatürde; Mumcu ve Alici (2016), araştırmalarında duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Sökmen ve Şimşek (2016), araştırmalarında örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Seyrek ve İnal (2017), araştırmalarında örgütsel bağlılık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu, çalışanın işyerine olan bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Tablo 9. Hipotez Sonuç Tablosu

HİPOTEZ	SONUÇ
Hipotez 1	Kabul Edildi
Hipotez 2	Kabul Edildi
Hipotez 3	Kabul Edildi
Hipotez 4	Kabul Edildi
Hipotez 5	Kabul Edildi
Hipotez 6	Kabul Edildi

Tablo 9'a göre hipotez 1, hipotez 2, hipotez 3, hipotez 4, hipotez 5 ve hipotez 6 kabul edilmiştir.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmada çalışma yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada olumlu olarak algılanan çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı arttırdığı görülmüştür. Çalışma yaşam kalitesinden memnuniyetin ve yüksek örgütsel bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyetlerini azalttığı görülmüştür. Bu araştırmada örgütsel bağlılığın çalışanların işten

ayrılma niyetlerini azaltmada çalışma yaşam kalitesinden daha da etkili olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları; çalışma yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştıran, Huang vd., 2007; Erdem, 2010; Normala, 2010; Karaköse ve Bozgeyikli, 2012; Parvar vd., 2013; Şahin vd., 2021, çalışma yaşam kalitesi ile işten ayrılma ve işte kalma niyeti konularını araştıran Huang vd., 2007; Demir, 2011; Yıldız, 2013; Altay ve Turunç, 2018; Işık ve Başar, 2019; Şahin vd., 2021 ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma ve işte kalma niyeti konularını araştıran Özdemir ve Yaylı, 2014; Sökmen ve Şimşek, 2016; Parasız vd., 2017; Seyrek ve İnal, 2017; Koç, 2018'in çalışmalarından elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Araştırma sonuçlarından hareketle çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılması ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılması için çalışma yaşam kalitesinin yükseltilmesi gerekmektedir. Bu araştırmada Bursa ilinde yalnızca bir otel işletmesinin çalışanları örnek alınmış olup genellenebilir sonuçlara ulaşmak için daha fazla sayıda otel işletmesinin ve daha fazla sayıda çalışanın araştırmaya dahil edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176.

Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.

Altay, M. ve Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü . *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229.

Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel bağlılık-iş tatmini ilişkisi. *BEÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.

Can, A. (2019). *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi.

Demir, M. (2011). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 453-464.

Erdem, M. (2010). Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 511-537.

Huang, T. C., Lawler, J., and Lei, C. Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(6), 735-750.

Işık, M. F. ve Başar, M. S. (2019). İş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki rolü: Erzurum ili Palandöken Kış Turizmi Merkezindeki çalışanlar üzerinde bir uygulama. *Journal of International Social Research*, 12(66), 1074-1085.

Kara, M.ve Özdemir, H. (2020). Konaklama işletmelerinde iş güvencesi ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma: Bursa ili örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 303-314.

Karaköse, B. ve Bozgeyikli, H. (2012). Örgütsel bağlılık ve çalışma yaşamı kalitesi arasındaki ilişki: Rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan personel üzerine bir çalışma. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2), 164-180.

Koç, M. (2018). Research on correlations between academicians' levels of organisational commitment and their intention to quit their job: A comparison of state and foundation universities. *Journal of Education and Learning*, 7(1), 163-173.

- Mumcu, A. ve Alici, İ. (2016). Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfı personeli üzerine bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 35-52.
- Ngamkroekjoti, C., Ounprechavanit, P., and Kijboonchoo, T. (2012). Determinant factors of turnover intention : A case study of air conditioning company in Bangkok, Thailand. *International Conference on Trade, Tourism and Management (ICTTM'2012) December 21-22, 2012 Bangkok (Thailand)*, 121–125.
- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 75-82.
- Özdemir, H. ve Yaylı, A. (2014). Çalışanın örgütsel bağlılığı, performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1(1), 48-58.
- Parasız, Ö., Koç, M., Ilgar, E. ve Şahin, M. Y. (2017). Relationship between organizational commitment and turnover intentions of academics. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4065-4076.
- Parvar, M. R. F., Allameh, S. M., and Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (case study: OICO company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 135.
- Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 43-62.
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Sürücü, L., ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49–65. <https://doi.org/10.29064/ijma.397853>
- Şahin, D., Ekici, Z. ve Kayral, H. İ. (2021). Doktorların çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 29-42.
- Şekerli, E. B. (2017). Duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin meta analiz ile araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 60-77.
- Tavmergen, İ. (2000). Turizm Sektörü ve Çalışma Hayatında Kalite. *Standart Dergisi*, Şubat, 39(458), 47–50.
- Tuncer, M. ve Yeşiltaş, M. (2013). Çalışma yaşam kalitesinin otel işletmesi çalışanları üzerindeki etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-78.
- Topal, B., ve Şahin, H. (2017). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen faktörlerin araştırılması. *Journal of Emerging Economies and Policy (JOEEP)*, 2(2), 30–42.
- Van Laar, D., Edwards, J. A. and Easton ,S.(2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*. 3(60), 325-33.

Yıldırım, M. ve Ceyhan, S. (2020). Çalışma yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1175-1184.

Yıldız, S. M. (2013). Spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde iş yaşam kalitesinin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi. *Ege Academic Review*, 13(3), 317-324.