

Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/
Journal of Travel and Hospitality Business
Cilt/Vol:21(2),Yıl/ Year.:2024 ss/pp,343-367
Gönderim Tarihi/ Received:29.05.2024
Kabul Tarihi /Accepted: 22.07.2024
DOI: 10.24010/soid.1492029

Araştırma Makalesi/ Research Article

Bazı Değişkenler Açısından Otel Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Psikolojik Durumu*

Psychological Status of Hotel Employees for Their Demographic Characteristics in Terms of Some Variables

Dr. Yasemin DERDİN 

Mersin Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin, Türkiye
E-posta: yaseminderdin@hotmail.com

Prof. Dr. Kamil UNUR 

Mersin Üniversitesi
Turizm Fakültesi, Mersin, Türkiye
E-posta: kunur@mersin.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı; otel çalışanlarının demografik özelliklerine göre; psikolojik güçlendirme, iş tatmini, psikolojik iyi oluş ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmin düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğinin araştırılmasıdır. Veriler, 487 otel çalışanından anket aracılığıyla Gaziantep, Adana ve Mersin illerinde bulunan şehir otellerinden kolayda örneklem yöntemi ile toplanmıştır. Sapan analizine göre; 76 veri, uç değer olarak belirlenmiş ve silinerek 411 anketten elde edilen verilerle analizler yapılmıştır. Araştırma verileri normal dağılım gösterdiğinden araştırmada parametrik analiz teknikleri ile t testi ve Varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların psikolojik güçlendirme özerklik/etkililik boyutu düzeyleri ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmini özerklik boyutu düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Katılımcıların psikolojik güçlendirme yeterlilik ve özerklik/etkililik boyutu düzeyleri, psikolojik iyi oluş düzeyleri, temel psikolojik ihtiyaçların tatmini özerklik boyutu düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır. Katılımcıların; yaş, çalışma süresi, eğitim ve gelir durumuna göre araştırma değişkenleri farklılaşmaktadır. Otel çalışanlarının psikolojik durumlarının demografik özelliklerine göre anlaşılması; çalışan iyi oluşuna, işletme etkinliğinin artmasına, işten ayrılma niyetinin azalmasına katkı sağlayacak yönetim yaklaşımları geliştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik güçlendirme, Özelbelirlenim teorisi, Temel psikolojik ihtiyaçların tatmini, Psikolojik iyi oluş, İş tatmini

Abstract

The purpose of this study; to investigate differences whether the levels of psychological empowerment, job satisfaction, psychological well-being and basic psychological needs satisfaction according to the demographic characteristics of hotel employees. Data were collected from 487 city hotel's employees in Gaziantep, Adana and Mersin provinces via a survey using convenience sampling method. According to the outlier analysis; 76 data were determined as extreme values and were deleted and analyses were conducted with data obtained from 411 surveys. The research data showed normal distribution, t test and variance analysis were performed with parametric analysis techniques. Findings show that participants' psychological empowerment autonomy/effectiveness and basic psychological needs satisfaction autonomy dimension levels differ according to gender. It is also found that participants' psychological empowerment competence dimension and autonomy/effectiveness dimension levels, psychological well-being levels, and basic psychological needs satisfaction autonomy dimension levels vary according to marital status. Research variables differ depending on age, working hours, education and income level. It is thought that understanding the psychological states of hotel employees according to their demographic characteristics can contribute to the development of management approaches that will contribute to employee well-being, increase business efficiency, and reduce the intention to leave the job.

Key Words: Psychological empowerment, Self-determination theory, Basic psychological needs satisfaction, Psychological well-being, Job satisfaction.

**Bu çalışma "Otel Çalışanlarında Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatmini ve Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmininin Aracılık Rolü" isimli doktora tez çalışmasından türetilmiştir. Tezin tam metnine "yoktez"den ulaşılabilir.*

Extended Summary

Purpose

The purpose of this study; to investigate differences whether the levels of psychological empowerment, job satisfaction, psychological well-being and basic psychological needs satisfaction according to the demographic characteristics of hotel employees.

Background

Hotel employees interact with customers from different cultures and employees from different cultures. For reasons such as cultural diversity, intense employee-customer interaction, characteristics of the tourism sector (inability to stock the service, instant production and consumption, etc.), hotel employees spend intense emotional and intellectual labor in their working lives. Therefore, understanding the psychological states of hotel employees according to their demographic characteristics; It can contribute to the development of management approaches that will contribute to employee well-being, increased business effectiveness, and decreased intention to leave work. In other words, revealing whether employees' psychological empowerment, basic psychological needs satisfaction, job satisfaction and well-being levels differ according to the demographic characteristics of employees can contribute to the creation of human resources policies of tourism enterprises, especially city hotels.

Method

This research is derived from the doctoral thesis. The scales prepared for the research were examined by the Mersin University Institute of Social Sciences Ethics Committee and approved by the board decision dated 07.02.2023 and numbered 451. There search was designed as a relational screening model. The population of there search is the employees of five and four star hotels. The study population of there search was determined as city hotels in Gaziantep, Adana and Mersin provinces for reasons such as easy collection of data, economic and time limitations of the research, and the impossibility of reaching the entire population. Convenience sampling method, one of the non-probability sampling methods, was used in there search. The data was collected between 17.07.2023-31.08.2023.

Findings

According to the analysis results; Participants' psychological empowerment autonomy/effectiveness dimension levels and basic psychological needs satisfaction autonomy dimension levels differ according to gender. Participants' psychological empowerment competence and autonomy/effectiveness dimension levels, psychological well-being levels, and basic psychological needs satisfaction autonomy dimension levels vary according to marital status. Participants; Research variables differ according to age, working hours, education and income level.

Results

The result shows that job satisfaction and well-being levels increase as the participants get older, and that employing older workers and ensuring that the hired people work in

the same company for a long time, that is, having a certain level of job security, can also increase productivity.

Considering the positive effect of education level on job satisfaction and psychological well-being, it is recommended to employ individuals with high education level. As the income level increases, job satisfaction and psychological well-being levels increase positively, and job satisfaction positively affects psychological well-being. Based on these findings; It is necessary to ensure that people who have received tourism education have the opportunity to work in the sector and retire. It is also recommended to increase wages in the sector so that employees love their jobs more and are happy.

The jobs atisfaction level, psychological well-being level, satisfaction level of basic psychological needs and psychological empowerment levels of employees who have been working for 5-10 years are lower compared to all other working periods. Considering this situation, promoting or rotating employees who have been working for 5-10 years may increase their jobs atisfaction and there for etheir psychological well-being.

1. Giriş

Emeğin ve insan ilişkilerinin yoğun olduğu otelcilik (Bükey, 2019:7327) sektöründe, insan kaynakları yönetimi, diğer sektörlerle kıyasladığında görece, işletme başarısında daha önemlidir. Teknolojik, bilimsel ve sosyal gelişmeler, insan kaynakları kavramına yönelik farklı yaklaşımların gelişmesine neden olmuştur. Yönetim; mekanik bir süreç olmasının yanında, insani duygu içeren ve sosyal yönleri olan karmaşık ve etkileşimli bir alan şeklinde algılanmaya başlamıştır (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2021:4). Hizmetin sunumunda müşteri-çalışan etkileşiminin yoğunluğundan, çalışanın psikolojik durumu; işten ayrılma niyetini (Amin ve Akbar, 2013; Meng ve Han, 2014), hizmet kalitesini ve müşteri memnuniyetini (Bello ve Bello, 2017) etkilemektedir. Çalışanların işlerini severek yapmaları, istekli ve işinden memnun bir biçimde çalışmaları işletmeye en yüksek katkıyı sunmalarını ve işletme etkinliğinin artmasını sağlamaktadır (Şimşir ve Seyran,2020). Ayrıca, otellerin etik ve yasal sosyal sorumluluk boyutlarının iş tatmini ve işte kalma niyeti üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olması (Çalışkan ve Ünüsan, 2011) çalışanların psikolojik durumunun ne kadar etkili olduğunun göstergesi sayılabilir.

Çalışanların duygu ve düşüncelerinin öneminin anlaşılmasıyla psikoloji disiplindeki bazı kavramlar işletme ve yönetim disiplinin de ilgi alanına girmekte ve çok disiplinli çalışmalara konu edilmektedir. Dolayısıyla iyi oluş, temel psikolojik ihtiyaçların tatmini, iş tatmini, psikolojik güçlendirme gibi kavramlar psikoloji disiplininin yanı sıra yönetim, işletme gibi alanların da araştırma olgularıdır. Psikolojik güçlendirme, iyi oluş, iş tatmini ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmini insanın iyilik hali ile ilgilidir.

Özbelirlenim teorilerinden biri olan “temel psikolojik ihtiyaçların tatmini” teorisi ve iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğunu gösteren çok sayıda (Battaglio, Belle ve Cantarelli, 2021; Brunelle ve Fortin, 2021) araştırma olduğu görülmektedir. Ayrıca özbelirlenim perspektifinden çalışanların psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkisini gösteren (Fernandez ve Moldogaziev, 2015; Takahashi, Ohkawa ve Inamizu, 2014) araştırmalar da bulunmaktadır. Temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin yaşamın önemli alanlarında; özerklik, isteklendirme ve iyi oluş ile ilişkisini ortaya çıkaran ve ihtiyaç tatmininin iyi oluşla önemli ölçüde ilişkili olduğunu gösteren (Milyavskaya ve Koestner, 2011; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe ve Ryan, 2000; Nie, Chua, Yeung, Ryan ve Chan, 2014) çalışmalar bulunmaktadır. Alan yazında psikolojik

iyi oluş ile iş tatmininin ilişkili olduğunu gösteren çok sayıda çalışma (Yurcu, 2014; Oymak, 2017; Bowling, Eschleman ve Wang, 2010; Wright ve Cropanzano, 2000) bulunmaktadır. Ayrıca temel psikolojik ihtiyaçların tatmini perspektifinden, psikolojik güçlendirme ve iş tatmini ilişkisinin varlığını kanıtlayan (McNaughtan, Eicke, Thacker ve Freeman, 2021) ve psikolojik güçlendirme, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu gösteren (Kesawa, Fatmawati, Puspitasari, Prastyo ve Fazlurrahman, 2019) çalışmalar da bulunmaktadır.

Alan yazında psikolojik güçlendirme, psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin birlikte ele alan bir yayına rastlanmamıştır bu bağlamda çalışmanın alan yazında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Psikolojik iyi oluş yaklaşımının odağı, bireyin hayatı dolu ve derinden yaşamasıdır. Psikolojik iyi oluş; kendini kabullenme, kişisel gelişim, hayatta amaç, başkalarıyla olumlu ilişkiler, çevresel ustalık ve özerklik olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır (Deci ve Ryan, 2008a:1). Kişinin yaşamında bir amaç edinmesi, erdemli bir yaşam sürdürmesi ve kendini gerçekleştirme ile ulaşılabilecek bir iyi oluş hali olarak tanımlanmaktadır (Ryff, 1989:1070).

Psikolojik güçlendirme; “yardımlaşma, paylaşma, yetiştirme, eğitime ve takım çalışması yolu ile bir organizasyondaki çalışanların karar verme yetkilerini artırma ve çalışanları geliştirme sürecidir” (Yüksel ve Erkutlu, 2003). Otelcilik sektöründe, müşteri memnuniyetini sağlamak için anlık olarak yaşanan müşteri-çalışan etkileşiminde çalışanlar; karar almak ve inisiyatif kullanmak durumunda kalmaktadır. Tüketicilerle karşılıklı etkileşim halinde olan çalışanların verimliliğini artırmak ve müşteri memnuniyeti sağlamak için işletmeler psikolojik güçlendirme yaklaşımı ile rekabet avantajı sağlamaya, karlılığı ve verimliliği artırmaya ve merkezîyetçilikten uzaklaşmaya çabalamaktadır (Akçakaya, 2010:146-147).

İş tatmini Hoppock (1935) tarafından “bir kişinin işinden gerçekten memnun olduğunu söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların birleşimidir” şeklinde tanımlamıştır.

Özbelirlenim teorilerinden biri olan, “temel psikolojik ihtiyaçların tatmini” yaklaşımı bireylerin sağlıklı gelişimi, işlevsel bir yaşam sürdürmelerine odaklanmaktadır. Bu teoride, bireyin temel psikolojik ihtiyaçları; özerklik, yeterlilik ve ilişkililik şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Teoride, belirlenen bu ihtiyaçların tatmini ile bireylerin etkili bir şekilde gelişim gösterecekleri, sağlıklı ve işlevsel bir yaşam sürmelerinin sağlanacağı, ancak bu ihtiyaçların karşılanmaması durumunda ise işlevsellik düzeyinin düşeceği varsayılmaktadır (Hoppock ve Spiegler, 1935; Ryan ve Deci, 2017:6-8).

Otel çalışanları farklı kültürlere sahip müşterilerle ve farklı kültürlerden gelen iş görenlerle etkileşimde bulunmaktadır. Kültürel çeşitlilik, çalışan-müşteri etkileşiminin yoğun olması, turizm sektörünün özellikleri (hizmetin stoklanamaması, anlık üretim ve tüketim vs.) gibi nedenlerle otel çalışanları, çalışma yaşamlarında yoğun duygusal ve düşünsel emek harcamaktadır. Bu nedenle otel çalışanlarının psikolojik durumlarının demografik özelliklerine göre anlaşılması; çalışan iyi oluşuna, işletme etkinliğinin artmasına, işten ayrılma niyetinin azalmasına katkı sağlayacak yaklaşımların geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Bir başka ifadeyle çalışanların, psikolojik güçlendirme ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ile iş tatmini ve iyi oluş düzeylerinin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konulması, şehir otelleri başta olmak üzere turizm işletmelerinin insan kaynakları politikalarının

oluşturulmasına katkı sağlayabilir. Bu çalışma giriş, alan yazın taraması, bulgular, sonuç, tartışma ve öneriler bölümlerinden oluşmaktadır.

2. Alan Yazın Taraması

Psikolojik güçlendirme kavramı personel güçlendirmenin alt boyutlarından biridir. Personel güçlendirme kavramı “psikolojik güçlendirme” ve “davranışsal güçlendirme” olarak iki ana alt boyuttan oluşmakta ve iki ana alt boyut da farklı alt boyutlardan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında personel güçlendirme kavramının yalnızca “psikolojik güçlendirme” boyutu değişken olarak ele alınmıştır. Psikolojik güçlendirme, çalışanların işinden memnun olmasında etkilidir. İş tatmini ve psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu gösteren çalışmalar (Şahin,2007; Saif ve Saleh, 2013; Mete, Zincirkıran, Tiftik, Yalçınsoy ve Pekcan, 2015; Ababneh, Sabi, Shakhsheer ve Masadeh, 2017; İbrahim, Abbas ve Marghany, 2016) bulunmaktadır. İş tatmini, örgüte daha fazla katkı sunulmasını, işten ayrılma niyetinin azalmasını, verimliliğin artmasını ve işe bağlılığı sağladığından işletmelerin başarısında önemli bir etkidir (Ceylan, Mat Çelik ve Emhan, 2015). İş tatminsizliği ile psikolojik (uyku bozukluğu, baş ağrısı vb.) ve duyuşsal çöküntüler (stres, hayal kırıklığı vb.) arasında anlamlı ilişki olduğu saptamıştır (Akıncı,2002). İş tatmini bireylerin iyi oluşlarında da önemli bir etkidir (Ahmed ve Malik, 2019; Bal Taştan, 2013).

Psikolojik güçlendirmenin; yeterlilik, özerklik, anlam ve etkililik boyutlarının iyi oluşa ve yaşam tatminine neden olduğunu gösteren çalışmalar (Asadullah, Hossain ve Kambham, 2019; Wardani ve Amaliah, 2020) bulunmaktadır. Bireylerin kendilerini yeterli, yaptığı işi anlamlı bulması, kendini yaptığı işte etkili hissetmesi, yaptığı işte kendini özerk hissetmesini sağladığından psikolojik iyi oluşa neden olmaktadır. Çalışanların psikolojik güçlendirme algısında yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve ırka göre anlamlı bir fark olmadığı, ancak cinsiyete göre anlamlı fark olduğunu gösteren çalışmalar (Ayyup ve Chung, 2010; Çavuş, Tokmak ve Mambetova, 2015) bulunmaktadır. Ayrıca Al-Makhadmah, Al Najdawi ve Al-Muala, (2020) tarafından yapılan çalışmada psikolojik güçlendirmenin çalışanların eğitim düzeyinin, anlam, yetkinlik ve özerklik boyutlarının performansla arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde düzenlemediği, ancak etkililik boyutunun eğitime göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özerk olarak motive olmuş çalışanlar; daha iyi olma hali (Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Broeck ve Westbye., 2015), mutluluk (Deci ve Ryan, 2008b), enerji (Gagné vd., 2015) ve ayrıca daha düşük düzeyde sıkıntı ve tükenmişlik yaşamaktadır (Deci ve Ryan, 2008b). İşyeri davranışıyla ilgili olarak, özerklik, daha yüksek performans ve üretkenlik ile ilişkilidir (Baard, Deci ve Ryan, 2004; Trépanier, Forest, Fernet ve Austin, 2015). Özerklikle güdülenmiş (motive olmuş) çalışanlar, görevlerinde daha fazla sebat, dikkat, çaba ve bağlılık göstermektedirler (Deci ve Ryan, 2008a; Haivas, Hofmans ve Pepermans, 2013). Şehir otellerinde çalışanların, psikolojik iyi oluş düzeylerinin kıyı oteli çalışanlarına göre daha yüksek olduğu, cinsiyet ve eğitim düzeyine göre iyi oluş bakımından anlamlı fark olmadığı, yaş arttıkça kıyı otellerinde çalışanların iyi oluş düzeylerinin şehir oteli çalışanlarına göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Atar Yılmaz, 2022).

Çalışanların, çalışma süreleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, işyerindeki pozisyon ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmayan çalışmalar (Kara, Uysal ve Magnini, 2012; Santa Cruz, Guzman ve Nizares, 2014) bulunmaktadır. Öte yanda eğitim durumu yükseldikçe iş tatmininin azaldığını, gelirin artması ile iş tatmininin arttığını, çalışma süresi ve yaşa göre iş tatmin düzeyinin farklılaştığını gösteren çalışmalar (Lam, Zhang ve Baum, 2001; Kaya, 2010) bulunmaktadır.

Yapılan alan yazın incelemesi sonucunda araştırma sorusu olarak “Psikolojik güçlendirme, temel psikolojik ihtiyaçların tatmini, psikolojik iyi oluş ve iş tatmini değişkenleri katılımcıların demografik ve kategorik özelliklerine göre farklılık gösterir mi?” sorusuna yanıt aranmıştır.

3. Yöntem

Bu çalışma, doktora tez araştırmasından türetilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modeli şeklinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evreni beş ve dört yıldızlı otellerin çalışanlarıdır. Araştırma evreni, çalışan psikolojisinin görece iş ortamında daha etkili olmasından dolayı otel çalışanları olarak seçilmiştir. Çalışmada kurumsal yapısı, ekonomik değeri, çalışan sayısı, kurumsal gelişim kapasitelerinin yüksek olması (Akova, Tanrıverdi ve Kahraman, 2015) ve turizm alanında iki profesör, bir doçent görüşü alınarak verilerin yalnızca dört ve beş yıldızlı otellerden toplanmasına karar verilmiştir. Ayrıca alan yazın taramasında incelenen çalışmalarda beş ve dört yıldızlı otellerin altında yıldızla sahip konaklama işletmelerinde yapılmış çalışmaya nadiren rastlanmış genelde beş ve dört yıldızlı otellerde çalışma yapıldığı görülmüştür. Tüm bunlar dikkate alınarak beş ve dört yıldızlı şehir oteli çalışanlarıyla evren sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın çalışma evreni ise verilerin kolay toplanması, araştırmanın ekonomik ve zaman sınırlılıkları, tüm evrene ulaşma imkânının mümkün olmaması gibi gerekçelerle Gaziantep, Adana ve Mersin illerinde bulunan şehir otelleri olarak belirlenmiştir. Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre; bu illerde toplam 17 beş yıldızlı otel ve 32 dört yıldızlı otel olmak üzere toplam 49 şehir bulunmaktadır. Bu otellerden araştırmaya katılmayı kabul eden otellerin çalışanlarından araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlar araştırma örneklemini oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırma verileri Gaziantep’te (7 dört yıldızlı, 5 beş yıldızlı) toplam 12 otel, Adana’da (3 beş yıldızlı, 3 dört yıldızlı) toplam 6 otel ve Mersin’de (3 beş yıldızlı, 2 dört yıldızlı) toplam 5 otel olmak üzere 23 otelden toplanmıştır. Ayrıca araştırmaya otelin tüm bölümleri (ön büro, yiyecek içecek, teknik servis, satış, pazarlama, muhasebe, insan kaynakları, kat hizmetleri) dâhil edilmiş, ancak gelir ve eğitim seviyesi diğer çalışanlarla çok yüksek düzeyde farklılaştığı için genel müdürler ve müdür yardımcılar hariç her kademedeki personelden veri toplanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu tarafından incelenerek 07.02.2023 tarih ve 451 sayılı kurul kararı ile onaylanmıştır. Araştırmada olasılıklı olmayan örneklem yöntemlerinden biri olan kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Veriler, 17.07.2023-31.08.2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket formu; değişkenlerin ölçek maddelerinin ve katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı bölümlerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler alan yazında var olan ölçeklerdir.

Psikolojik güçlendirme ölçeği Spreitzer (1995) tarafından geliştirilmiştir. Psikolojik güçlendirme ölçeği 12 maddelik 5’li Likert derecelenmeli ölçektir. Ölçek orijinal halinde 4 boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; anlam boyutu, yeterlilik boyutu, özerklik boyutu ve etkililik boyutudur. Ancak yapılan faktör analizinde ölçek 3 grup (anlam, yeterlilik, özerklik) şeklinde boyutlara ayrılmıştır. Etki boyutuna ait ölçek maddeleri özerklik boyutunda gruplanmıştır. Analizler yeni boyutlara göre yapılmıştır.

İş tatmin ölçeği olarak Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilen, Judge vd. (1998) tarafından kısaltılarak 5 madde şekline dönüştürülen (Başol ve Çölekçi, 2020:22) ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 5’li Likert derecelenmeli ölçektir.

Özbelirlenim teorisi altı teoriden oluşmaktadır. Her bir teorinin ölçme yöntem ve araçları farklıdır. Bu bağlamda veri toplama aracı olarak “temel psikolojik ihtiyaçların tatmini” ölçeği kullanılmıştır. Temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ölçeği; Deci ve Ryan (2000), Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov ve Kornazheva (2001), Gagné (2003), Ildi, Leone, Kasser ve Ryan (1993), Kasser, Davey ve Ryan (1992) ve Thogersen-Ntoumani, Ntoumanis, Cumming, ve Chatzisarantis (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 21 maddelik bir ölçektir. Ölçekte 9 adet ters kodlama gerektiren madde bulunmaktadır. Orijinal ölçek (özerklik, ilişkililik, yeterlilik) 3 boyutludur. Ancak yapılan faktör analizine göre araştırma örnekleminde elde edilen veri seti 2 boyutlu (İlişkililik ve özerklik) olarak boyutlanmış, yeterlilik boyutunu oluşturan maddeler ilişkililik ve özerklik boyutlarında gruplanmıştır. Analizler yeni boyutlara göre yapılmıştır.

Psikolojik iyi oluş ölçeği Diener, Wirtz, Biswas-Diener, Tov, Kim-Prieto, Choi ve Oishi (2009) tarafından geliştirilmiştir. Psikolojik iyi oluş ölçeği Tez İzleme Komitesindeki hocaların ortak kararı ile 1 madde (I am a good person and live a good life) iki farklı önerme (Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayatım var) içerdüğinden 2 farklı madde şeklinde ankete yazılmasına karar verilmiştir. Bu çalışmada kullanılan ölçek 9 maddeden oluşmakta, 5’li Likert derecelmeli ve olumsuz madde bulunmamaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler geçerliği ve güvenilirliği sınanmış alan yazında var olan ölçeklerdir. Tüm ölçeklerin Türkçe’ye çevirisi doktora öğrencisi ve TİK üyeleri tarafından yapılmıştır.

Araştırmada toplam 488 anket toplanmış ancak bir anket güvenilirliği riskli olduğundan değerlendirmeye alınmamış ve kalan 487 anket üzerinden çalışmaya devam edilmiştir. Daha sonra veriler üzerinde sırasıyla; hatasızlık kontrolleri, kayıp veri analizi, ters kodlama, çoklu sapan analizi, çoklu normal dağılım analizi, güvenilirlik, geçerlik analizleri yapılmıştır. Yapılan sapan analizine göre 76 veri sapan değer olarak belirlenmiş ve silinerek 411 anketten elde edilen verilerle yapılan analizler raporlanmıştır. Araştırma veri seti normal dağılımda olduğundan parametrik analizlerden t testi ve varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır.

Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve psikolojik güçlendirme ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 945, iş tatmin ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 990, psikolojik iyi oluş ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri 979, ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ölçeğinin Cronbach’s Alpha değeri ise 986 olarak bulunmuştur.

4. Araştırma Bulguları

4.1 Demografik Bulgular

Tablo 1: Katılımcıların Kategorik ve Demografik Özellikleri

Özellik			Özellik		
Cinsiyet	f	%	Çalışma Süresi	f	%
Kadın	134	32,6	1 yıldan az	20	4,9
Erkek	277	67,4	1-5 yıl arası	96	23,4
Toplam	411	100,0	6-10 yıl arası	116	28,2
Medeni Durum	f	%	11-16 yıl arası	76	18,5
Bekâr	106	25,8	17 yıl +	103	25
Evli	305	74,2	Toplam	411	100,0
Toplam	411	100,0	Eğitim Düzeyi	f	%

Tablo 1'in devamı

Yaş	f	%	İlkokul	6	1,5
20-30	132	32	Ortaokul	12	2,9
31-40	166	40,4	Lise	152	37,0
41-50	96	23,4	Önlisans	178	43,3
51-60	13	3,2	Lisans	60	14,6
20 yaş altı	4	1,0	Yüksek Lisans	3	0,7
Toplam	411	100,0	Toplam	411	100,0
Katılımcının Çalıştığı Bölüm	f	%	Kişisel Gelir	f	%
Ön Büro	82	20	Asgari Ücret Altı	10	2,4
Kat hizmetleri	58	14,1	Asgari Ücret	237	57,7
Servis	119	29,0	11.403TL-15.000TL	110	26,8
Mutfak	87	21,2	15.001TL-20.000TL	53	12,9
Halkla İlişkiler	17	4,1	20.001TL-25.000TL	1	0,2
Muhasebe	23	5,6	Toplam	411	100,0
İnsan Kaynakları	17	4,1	Ailede Gelir Getiren Diğer Kişi Sayısı	f	%
Teknik Servis	3	0,7	1 kişi	198	48,2
Satış ve Pazarlama	5	1,2	2 kişi	35	8,5
Toplam	411	100	3 kişi	3	0,7
Katılımcının Görevi	f	%	Başka çalışan yok	175	42,6
Departman Müdürü	28	6,8	Toplam	411	100,0
Departman Müdür Yardımcısı	1	0,2			
Departman Şefi	48	11,7	Katılımcıya Göre Gelir Durumu Değerlendirme	f	%
Garson	71	17,3	Düşük	347	84,5
Komi	19	4,6	Orta Altı	33	8,0
Aşçı	32	7,8	Orta	28	6,8
Aşçı Yardımcısı	27	6,6	Orta Üstü	2	0,5
Bulaşıkçı	10	2,4	Yüksek	1	0,2
Resepsiyonist	39	9,5	Toplam	411	100,0
Satış ve Pazarlama Personeli	11	2,7	Otel Sahiplik Durumu	f	%
Muhasebe Personeli	22	5,4	Uluslararası Zincir Otel	152	37,0
İnsan Kaynakları Personeli	14	3,4	Ulusal Zincir Otel	2	0,5
Satın Alma Personeli	5	1,2	Bağımsız Otel	257	62,5
Teknik Personel	3	0,7	Toplam	411	100,0
Güvenlik	18	4,4	Otel Sınıfı	f	%
Kat Hizmetleri Personeli	38	9,2	5 yıldız	281	68,4
Vale	10	2,4	4 yıldız	130	31,6
Bell-boy	13	3,2	Toplam	411	100,0
Bahçıvan	2	,5			
Toplam	411	100,0			

Tablo 1'de katılımcılara ait demografik veriler ve otellerin kategorik özellikleri verilmektedir. Araştırmaya katılan otel çalışanlarının %72,5'i 40 yaş ve altında, %71,8'i

sektörde en az 6 yıl ve daha uzun süredir çalışmakta ve %58,6'sı üniversite mezunudur. Ayrıca katılımcıların %86,9'unun asgari ücretin biraz altında ve üstünde ücret aldığı, %92,4'ünün ücretlerini ortalama gelir düzeyinin altında değerlendirdiği ve %57,4'ünün evinde en az bir kişinin daha çalıştığı ve eve gelir getirdiği görülmektedir. Araştırmada veri toplanan otellerin çoğunluğu (%62,5 - 257 otel) bağımsız ve (%68,4 - 281 otel) beş yıldızlıdır.

4.2. Fark Bulguları

Katılımcıların psikolojik güçlendirme (PG), iş tatmini (İT), psikolojik iyi oluş (PİO) ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmin (TPİT) düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için t testi ve Varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Kategorik özellik gösteren bağımsız bir değişken (faktör) ile metrik özellik gösteren bağımlı bir değişkenin ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı "(ANOVA) Tek Yönlü Varyans" ile analiz edilmektedir. Araştırma verilerinde yaş grupları, çalışma süresi, eğitim durumu, gelir durumu değişkenleri arasında örneklem sayısı bakımından homojenlik söz konusu değildir. Bu yüzden bu değişkenler arasında gruplar birleştirilmiştir.

Varyans analizinde gruplar arası karşılaştırma yapıldığından hangi gruplar arasında fark olduğunun ortaya çıkarılması için Post-Hoc analizi yapılmıştır. Levene testi sonucuna göre gruplar arası varyanslar homojen dağılmadığında ($p < 0,05$) Tamhane's T2 analizi, Levene testine göre varyanslar homojen dağılımda ($p > 0,05$) olduğunda ise Scheffe testi, hassas karşılaştırmalar gerektiğinde ise LSD analizi yapılmıştır.

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyetine Göre Fark (t testi) Bulguları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{x}	S.S.	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p (2 yönlü)
PG. Anlam Boyutu	Kadın	134	4,045	1,279	2,152	0,143	0,319	0,750
	Erkek	277	3,998	1,437				
PG. Yeterlilik Boyutu	Kadın	134	4,862	0,39	0,871	0,351	0,557	0,578
	Erkek	277	4,839	0,384				
PG Özerklik /Etkililik Boyutu	Kadın	134	2,087	1,479	14,063	0,000	-3,153	$p < 0,001$
	Erkek	277	2,621	1,668				
İş Tatmini	Kadın	134	3,545	1,34	0,586	0,444	-0,409	0,683
	Erkek	277	3,605	1,421				
Psikolojik İyi Oluş	Kadın	134	3,881	1,144	0,014	0,905	-0,802	0,423
	Erkek	277	3,981	1,193				
(TPİT) İlişkililik Boyutu	Kadın	134	4,043	1,089	0,339	0,560	-1,299	0,195
	Erkek	277	4,195	1,123				
(TPİT) Özerklik Boyutu	Kadın	134	3,151	1,361	0,601	0,439	-2,672	$p < 0,008$
	Erkek	277	3,546	1,427				

Dereceleme :1 Kesinlikle Katılmıyorum;5 Tamamen Katılıyorum

PG: Psikolojik Güçlendirme

TPİT: Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmini

Tablo 2’de katılımcıların cinsiyetine göre PG anlam ve PG yeterlilik boyutu, iş tatmini, psikolojik iyi oluş, TPİT ilişkililik boyutu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken ($p < 0,001$), PG özerklik/etkililik boyutu ve TPİT özerklik boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p > 0,05$). Bir başka ifadeyle katılımcılar arasında; erkek katılımcıların lehine olmak üzere, PG özerklik/etkililik boyutu ve TPİT özerklik boyutu kadın katılımcılarla farklılaşmaktadır. Katılımcıların PG özerklik/etkililik boyutu ve TPİT özerklik boyutu ortalamaları dikkate alındığında erkek katılımcıların ortalamalarının kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Değişken Düzeyleri (t testi) Bulguları

Değişkenler	Medeni Durum	N	\bar{x}	S.S.	Levene Testi		t Testi	
					F	P	t	p (2 yönlü)
PG. Anlam Boyutu	Bekâr	106	3,83	1,505	4,305	0,039	-1,582	0,114
	Evli	305	4,077	1,339				
PG. Yeterlilik Boyutu	Bekâr	106	4,571	0,571	169,494	0,001	-9,436	$p < 0,001$
	Evli	305	4,943	0,228				
PG. Özerklik /Etkililik Boyutu	Bekâr	106	1,618	1,067	99,912	0,001	-6,379	$p < 0,001$
	Evli	305	2,735	1,689				
İş Tatmini	Bekâr	106	3,550	1,476	1,076	0,300	-0,669	0,434
	Evli	305	3,674	1,378				
Psikolojik iyi Oluş	Bekâr	106	3,686	1,257	2,334	0,127	-2,69	$p < 0,007$
	Evli	305	4,040	1,135				
TPİT İlişkililik Boyutu	Bekâr	106	3,962	1,256	5,714	0,017	-1,817	0,071
	Evli	305	4,210	1,054				
TPİT Özerklik Boyutu	Bekâr	106	3,044	1,394	0,003	0,957	-3,185	$p < 0,002$
	Evli	305	3,547	1,404				

Dereceleme :1 Kesinlikle Katılmıyorum; ...5 Tamamen Katılıyorum
PG: Psikolojik Güçlendirme
TPİT: Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmini

Tablo 3’te katılımcıların medeni durumlarına göre PG anlam boyutu, iş tatmini, TPİT ilişkililik boyutu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken ($p > 0,05$), PG yeterlilik boyutu, PG özerklik/etkililik boyutu, psikolojik iyi oluş ve TPİT özerklik boyutu düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Bir başka ifadeyle katılımcılar arasında; PG yeterlilik boyutu, PG özerklik/etkililik boyutu, psikolojik iyi oluş ve TPİT özerklik boyutu, evli katılımcıların lehine olmak üzere bekâr katılımcılardan farklılaşmaktadır. Katılımcıların PG yeterlilik boyutu, PG özerklik/etkililik boyutu, psikolojik iyi oluş ve TPİT özerklik boyutu düzey ortalamaları dikkate alındığında evli katılımcıların ortalamalarının bekâr katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Yaşlarına Göre Değişken Düzeyleri ANOVA Bulguları

Değişkenler	Yaş Grupları	N	\bar{x}	S.S.	F	P	Fark
PG. Anlam Boyutu	A 17-30 yaş arası	136	3,816	1,507	4,013 Velch	p<0,019 Velch	B=A<C Tamhane's T2
	B 31-40 yaş arası	166	3,985	1,341			
	C 41-60 yaş arası	109	4,303	1,256			
PG. Yeterlilik Boyutu	A 17-30 yaş arası	136	4,592	0,552	34,587 Velch	p<0,001 Velch	B=C>A Tamhane's T2
	B 31-40 yaş arası	166	4,961	0,182			
	C 41-60 yaş arası	109	4,991	0,096			
PG. Özerklik /Etkililik Boyutu	A 17-30 yaş arası	136	1,647	1,049	53,772 Velch	p<0,001 Velch	C>B>A Tamhane's T2
	B 31-40 yaş arası	166	2,368	1,540			
	C 41-60 yaş arası	109	3,564	1,724			
İş Tatmini	A 17-30 yaş arası	136	3,449	0,124	4,726	0,009	A=B<C Scheffe
	B 31-40 yaş arası	166	3,469	0,106			
	C 41-60 yaş arası	109	3,934	0,069			
Psikolojik İyi Oluş	A 17-30 yaş arası	136	3,789	1,178	7,171	p<0,001	A=B<C Scheffe
	B 31-40 yaş arası	166	3,843	1,153			
	C 41-60 yaş arası	109	4,307	1,145			
TPİT İlişkililik Boyutu	A 17-30 yaş arası	136	4,06	1,169	3,111	0,046	A=B<C LSD
	B 31-40 yaş arası	166	4,067	1,069			
	C 41-60 yaş arası	109	4,372	1,086			
TPİT Özerklik Boyutu	A 17-30 yaş arası	136	3,005	1,410	16,882	p<0,001	A<B<C Scheffe
	B 31-40 yaş arası	166	3,361	1,371			
	C 41-60 yaş arası	109	4,017	1,296			

Dereceleme :1 Kesinlikle Katılmıyorum;5 Tamamen Katılıyorum
 PG: Psikolojik Güçlendirme
 TPİT: Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmini

Tablo 4'te katılımcıların yaş grupları açısından psikolojik güçlendirme, iş tatmini, psikolojik iyi oluş ve temel psikolojik ihtiyaçların tatmininin alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır (p<0,05). Hangi yaş grupları arasında fark olduğunun ortaya çıkarılması için Post Hoc analizi yapılmıştır.

Tablo 4'te yer alan analiz sonuçlarına göre; PG anlam, PG yeterlilik ve PG özerklik/etkililik boyutlarında 41-60 yaş arası katılımcıların ortalamaları 31-40 yaş arası katılımcıların ortalamalarından ve 31-40 yaş arası katılımcıların ortalamaları ise 17-30 yaş arası katılımcıların ortalamalarından daha yüksektir. Bir başka ifadeyle ileri yaştaki katılımcıların psikolojik güçlendirme algı düzeyleri genç yaştakilere göre daha yüksektir. Scheffe testine göre; katılımcıların iş tatmini, psikolojik iyi oluş düzeyi ortalama yükseklikleri sırasıyla 41-60 yaş arası en yüksek, 31-40 orta düzey ve 17-30 yaş arası ise en düşük şeklindedir. Dolayısıyla ileri yaştaki katılımcıların iş tatmin ve psikolojik iyi oluş algı düzeyleri daha genç yaştakilere göre yüksektir. LSD testi bulgularına göre TPİT ilişkililik ve TPİT özerklik boyutlarında 41-60 yaş arası katılımcılarla 31-40 yaş arası ve 17-30 yaş arası katılımcılar arasında istatistiksel

olarak anlamlı fark vardır. Scheffe analiz bulgularına göre; TPİT özerklik ve TPİT ilişkililik boyut ortalamaları en yüksekte en düşüğe doğru 41-60 yaş arası, 31-40 yaş arası ve 17-30 yaş arası şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Değişken Düzeyleri ANOVA Bulguları

Araştırma Değişkenleri		Çalışma Süresi	B	\bar{x}	S.S.	F Velch	P Velch	Fark Tamhane's T2
PG.Anlam Boyutu	A	1-5 yıl arası	116	3,819	1,516	8,871	p<0,001	A=C>B<D
	B	6-10 yıl arası	116	3,772	1,388			
	C	11-16 yıl arası	76	3,987	1,388			
	D	17+ yıl	103	4,524	1,083			
PG.Yeterlilik Boyutu	A	1-5 yıl arası	116	4,509	0,567	26,798	p<0,001	B=C<A<D
	B	6-10 yıl arası	116	4,974	0,145			
	C	11-16 yıl arası	76	4,974	0,161			
	D	17+ yıl	103	4,99	0,099			
PG.Özerklik /Etkililik Boyutu	A	1-5 yıl arası	116	1,507	0,881	62,679	p<0,001	A<B<C<D
	B	6-10 yıl arası	116	2,023	1,388			
	C	11-16 yıl arası	76	2,61	1,585			
	D	17+ yıl	103	3,862	1,577			
İş Tatmini	A	1-5 yıl arası	116	3,491	1,447	13,024	p<0,001	A=C>B<D
	B	6-10 yıl arası	116	3,188	1,411			
	C	11-16 yıl arası	76	3,51	1,38			
	D	17+ yıl	103	4,194	1,11			
Psikojik İyi Oluş	A	1-5 yıl arası	116	3,787	1,208	16,977	p<0,001	A=B<C<D
	B	6-10 yıl arası	116	3,636	1,215			
	C	11-16 yıl arası	76	3,889	1,18			
	D	17+ yıl	103	4,525	0,868			
TPİT.İlişki Boyutu	A	1-5 yıl arası	116	4,069	1,198	8,123	p<0,001	A=B<C<D
	B	6-10 yıl arası	116	3,882	1,165			
	C	11-16 yıl arası	76	4,075	1,064			
	D	17+ yıl	103	4,582	0,848			
TPİT.Özerklik Boyutu	A	1-5 yıl arası	116	3,079	1,378	19,545	p<0,001	A=B<C<D
	B	6-10 yıl arası	116	3,027	1,465			
	C	11-16 yıl arası	76	3,393	1,351			
	D	17+ yıl	103	4,257	1,072			

Dereceleme :1 Kesinlikle Katılmıyorum;5 Tamamen Katılıyorum
PG: Psikolojik Güçlendirme
TPİT : Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmini

Tablo 5'teki sonuçlar; katılımcıların PG anlam, PG yeterlik ve PG özerklik/etki boyutlarında, iş tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeylerinde ve TPİT ilişkililik ve TPİT

özerklik boyutlarında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Değişken Düzeyleri ANOVA Bulguları

Araştırma Değişkenleri	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	S.S.	F Velch	P Velch	Fark Tamhane'sT2
PG. Anlam Boyutu	A İlköğretim	18	3,083	1,517	9,006	p<0,001	A<B<C<D
	B Lise	152	3,849	1,469			
	C Önlisans	178	4,053	1,36			
	D Lisans	63	4,563	0,957			
PG. Yeterlilik Boyutu	A İlköğretim	18	4,944	0,236	3,464	0,020	A>B>C<D
	B Lise	152	4,895	0,343			
	C Önlisans	178	4,778	0,454			
	D Lisans	63	4,897	0,257			
PG. Özerklik /Etklilik Boyutu	A İlköğretim	18	1,944	1,589	9,783	p<0,001	AC<D
	B Lise	152	2,553	1,709			
	C Önlisans	178	2,109	1,456			
	D Lisans	63	3,291	1,576			
İş Tatmini	A İlköğretim	18	2,806	1,444	9,092	p<0,001	A<B<C<D
	B Lise	152	3,434	1,490			
	C Önlisans	178	3,631	1,370			
	D Lisans	63	4,044	1,028			
Psikolojik İyi Oluş	A İlköğretim	18	3,161	1,476	5,170	0,003	A<B<C<D
	B Lise	152	3,842	1,312			
	C Önlisans	178	3,994	1,076			
	D Lisans	63	4,300	0,851			
TPİT İlişkililik Boyutu	A İlköğretim	18	3,333	1,376	5,364	0,002	A<B<C<D
	B Lise	152	4,027	1,239			
	C Önlisans	178	4,222	1,020			
	D Lisans	63	4,449	0,792			
TPİT Özerklik Boyutu	A İlköğretim	18	2,537	1,694	3,746	0,015	B=C>A<D
	B Lise	152	3,402	1,494			
	C Önlisans	178	3,387	1,374			
	D Lisans	63	3,792	1,136			

Dereceleme :1 Kesinlikle Katılmıyorum;5 Tamamen Katılıyorum
PG: Psikolojik Güçlendirme
TPİT: Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmini

Tablo 6'da yer alan sonuçlar; katılımcıların PG anlam, PG yeterlilik ve PG özerklik/etkililik boyutlarında, iş tatmin ve psikolojik iyi oluş düzeylerinde ve TPİT ilişkililik ve TPİT özerklik boyutlarında lisans mezunları ile ön lisans mezunları, lise

mezunları ve ilköğretim mezunları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Gelir Durumuna Göre Değişken Düzeyleri ANOVA Bulguları

Araştırma Değişkenleri		Gelir Durumu	N	\bar{X}	S.S.	F Velch	P Velch	Fark Tamhane's T2
PG.Anlam Boyutu	A	Asgari Ücret	247	3,526	1,516	242,276	p<0,001	A<B<C
	B	11.403 TL-15.000 TL	110	4,659	0,787			
	C	20.000 TL den fazla	54	4,926	0,328			
PG.Yeterlilik	A	Asgari Ücret	247	4,751	0,468	20,990	p<0,001	A<B<C
	B	11.403 TL-15.000 TL	110	4,986	0,106			
	C	20.000 TL den fazla	54	5,000	0,000			
PG.Özerklik /Etkililik Boyutu	A	Asgari Ücret	247	1,474	0,892	151,571	p<0,001	A<B<C
	B	11.403 TL-15.000 TL	110	3,441	1,383			
	C	20.000 TL den fazla	54	4,873	0,612			
İş Tatmini	A	Asgari Ücret	247	3,075	1,465	89,859	p<0,001	A<B<C
	B	11.403 TL-15.000 TL	110	4,202	0,878			
	C	20.000 TL den fazla	54	4,662	0,543			
Psikolojik İyi Oluş	A	Asgari Ücret	247	3,482	1,264	103,638	P<0,001	A<B<C
	B	11.403 TL-15.000 TL	110	4,558	0,527			
	C	20.000 TL den fazla	54	4,840	0,366			
TPİT. İlişki Boyutu	A	Asgari Ücret	247	3,774	1,255	42,387	p<0,001	A<B<C
	B	11.403 TL-15.000 TL	110	4,630	0,522			
	C	20.000 TL den fazla	54	4,859	0,263			
TPİT. Özerklik Boyutu	A	Asgari Ücret	247	2,796	1,411	87,757	p<0,001	A<B<C
	B	11.403 TL-15.000 TL	110	4,196	0,800			
	C	20.000 TL den fazla	54	4,675	0,549			

Dereceleme :1 Kesinlikle Katılmıyorum;5 Tamamen Katılıyorum
PG: Psikolojik Güçlendirme
TPİT : Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmini

Tablo 7'de yer alan bulgular, katılımcıların PG. anlam, PG yeterlilik ve PG özerklik/etkililik boyutlarında, iş tatmin ve psikolojik iyi oluş düzeylerinde ve TPİT ilişkililik ve TPİT özerklik boyutlarında 20.000 TL ve üzeri geliri olan katılımcılar ile 11.403 TL-15.000 TL arası geliri olan katılımcılar ve asgari ücret alan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu ortaya koymaktadır.

5. Sonuç ve Tartışma

Gaziantep, Adana ve Mersin illerindeki dört ve beş yıldıztlı şehir otellerinden toplanan veriler ortaya koymuştur ki, en azından bu üç kentteki dört ve beş yıldıztlı otellerde çalışan iş görenlerin çoğunluğu ön lisans ve üzeri eğitim seviyesindedir. Bu sonuç Türkiye'deki eğitim seviyesinin yükselmesinin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda ülkede niversite sayısının yıllar içinde artış göstermesi, niversite mezunu sayısını da artırmaktadır. Nitekim 2017 yılında 174, olan niversite sayısı 2023 yılında 208'e yükselmiştir (Arcaklıoğlu, 2023:10). YK verilerine göre 2022-2023 eğitim Ğretim yılında toplam 208 ykseğoğretim kurumunda 6.950.142 Ğrenci, 184.566 Ğretim elemanı bulunmaktadır (www.yok.gov.tr). Bu verilerden de anlaşılacağı üzere Türkiye'de niversite sayısı yıllar itibariyle arttığı için ülkenin niversite mezun sayısı da nicel olarak artmaktadır. Bu durumun nitelik bakımından değerlendirilmesi başka bir araştırmanın konusudur. Ayrıca Turizm sektöründe ağırlıklı olarak gençlerin çalışması da sektörde çalışanlar içindeki niversite mezunu oranının yükse olmasının nedenlerinden birisi olarak kabul edilebilir.

Katılımcıların eğitim durumu ve gelir düzeyi birlikte ele alındığında eğitim seviyesi ve çalışma süresi artsa da maaşların artmadığı görülmektedir. Bu bağlamda maaşların ülke ortalamasından düşük olmasının turizm eğitimi almış kişilerin turizm sektöründe çalışma isteklerini olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bu durumun ise turizm sektöründe nitelikli/kalifiye personel sıkıntısına neden olacağı öngörülmekte ve müşteri memnuniyeti veya rekabet avantajı sağlamayı engellediği düşünülmektedir. Tüm bu değerlendirmeler göz önüne alındığında otel yatırımcılarının nitelikli iş gören istihdam edebilmek için daha yükse ücretler ödemeyi göze almaları gerekmektedir.

Katılımcılardan 295 kişi 6 yıldan fazla süredir, 116 kişi ise 5 yıldan az süredir otelcilik sektöründe çalışmaktadır. şehir otellerinde personel devir hızı kıyı otellerine göre daha dşktir (Akova vd., 2015). Bu sayılar ve oranlar araştırmanın yapıldığı şehir otellerinde de personel devir hızının da düşük olduğuna işaret etmektedir. Katılımcıların %86,9'unun aylık geliri 15.000 TL ve altında olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%84,4) gelirini düşük olarak değerlendirmektedir. Araştırmanın yapıldığı tarihte asgari ücretin 11.402 TL olduğu bir ülkede 15.000 TL altı bir ücretin düşük olarak değerlendirilmesi doğal bir durum olarak görülebilir. Nitekim birçok araştırma (Cunedioğlu, 2023; DİSKAR Raporu, 2024) hem turizm sektöründeki ücretlerin düşük olduğunu söylemekte hem de son dönemlerde Türkiye'deki asgari ücret düzeyinde ve altında çalışan insanların toplam işgücü içindeki oranın arttığı ve neredeyse asgari ücretin ortalama ücret olduğu iddia edilmektedir. Örneğin 2002 yılında asgari ücret ve altında ücret alan çalışanların toplam işgücü içindeki payı %24, 4 iken bu oran 2022 yılında %33,8'e yükselmiştir. Asgari ücretin %50 fazlası maaş alanların oranı ise 2002 yılında %49,2 iken 2022 yılında bu oran %69'a yükselmiştir (DİSKAR Raporu,2024). Bu araştırmada ortaya çıkan ve çalışanların %86,9'unun 15.000 TL ve altında gelir elde ediyor olması, turizm sektöründeki ücretlerin Türkiye genelindeki işgücü ücretlerinden daha da düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırmaya katılan iş görenlerin neredeyse %72'si 6 yıldan fazla süredir çalıştığı halde %86,9'unun 15.000 TL ve altı gelire sahip olmaları, sektör deneyiminin maaşlar üzerinde çok düşük bir olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle, istihdam süresinin uzamasının neredeyse maaşları etkilemediği sonucuna ulaşılabilir.

Cinsiyet

Psikolojik güçlendirme anlam ve yeterlilik boyutu cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemekte, ancak özerklik/etkililik boyutunda, kadın katılımcıların kendilerini daha

düşük düzeyde özerk ve etkili olarak algıladıkları görülmüştür. Ayyup ve Chung (2010) tarafından yapılan çalışmada psikolojik güçlendirmenin cinsiyete göre kadınların lehine olmak üzere farklılık gösterdiği sonucu, bu çalışmanın bulguları ile farklıdır. Katılımcıların iş tatmin düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Bu sonucun Kara vd. (2011), Akçadağ ve Özdemir (2005) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerdir. Katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bulguların çok çeşitli nedenleri olabilir. Ancak kesin bir şey söylemek için bu konunun daha fazla araştırılması gerekir.

Katılımcıların TPİT ilişkililik boyutu cinsiyete göre farklılık göstermezken, TPİT özerklik boyutunda ise kadınların TPİT özerklik boyutu düzeyi daha düşüktür. Bu sonuç psikolojik güçlendirme özerklik/etkililik boyutu ile benzerdir. Bu durum, kadınların iş hayatında daha az yer almasından, toplumda kadının anne ve eş olarak algılanması nedeniyle iş hayatında daha az alana sahip olmasından kaynaklanabilir. Nitekim araştırmalar kadınların erkeklere göre daha başarısız olarak algılanmasında, özerklik ve etkililik düzeylerinin düşük olmasında birçok etken olduğunu göstermektedir. Bu etkenler; cam tavan etkisi, cam uçurum etkisi, eşit hak ve fırsatlara sahip olmamaları (Karakuş Umar, 2021), toplumda kadından beklentinin daha çok kariyer yapması değil de evde eşini ve çocuğunu desteklemesi (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021; Öztürk, Tankuş ve Durmaz, 2021) olarak sayılabilir. Oysa psikolojik araştırmalar kadın ve erkek arasında problem çözme yeteneği, analitik düşünme başarısı, mücadele etme, sosyalleşme, motivasyonel özellikler ve yeni şeyler öğrenme becerisi açısından farklılıklar bulunmadığını göstermektedir. Hatta kadınların çatışma durumlarında anlaşmaya daha yatkın oldukları, otoriteye saygılı olduklarını, erkeklerin ise daha başarı odaklı ve mücadelecili tutumlu olduklarını gösteren araştırmalar bulunmaktadır (Robbins ve Judge, 2019:53).

Medeni Durum

Katılımcıların medeni durumlarına göre psikolojik güçlendirme düzeylerinde PG anlam boyutu farklılaşmazken, PG yeterlilik ve PG özerklik/etkililik boyutu düzeyinde anlamlı fark olduğu görülmüştür. Evli katılımcıların PG özerklik/etkililik ve PG yeterlilik düzeylerinin, bekârlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çavuş, Tokmak ve Mambetova (2015) tarafından yapılan çalışmada ise PG anlam boyutu ve PG özerklik boyutunda anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ve bu çalışmanın sonuçları ile farklılaşmaktadır. Katılımcıların temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ilişkililik boyutunda evli ve bekârlar arasında farklılık bulunmazken katılımcıların temel psikolojik ihtiyaçların tatmini özerklik boyutu düzeylerinin evlilerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani evli katılımcılar bekârlara oranla kendilerini daha özerk hissetmektedir. Evli katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin bekârlara oranla yüksek olmasının nedeni, evli olmanın iyi oluşu pozitif etkilediği düşüncesi olabilir. Evlilerin bekârlara oranla daha fazla yükümlülüğü (maddi ve manevi yükümlülük) olması, eş ve çocuklar gibi unsurların bireyleri pozitif etkilediği düşünülmektedir. Evlilerin bekârlara oranla toplumsal statülerinin Türk Toplumunda görece daha yüksek sayılması, daha yaş almış bireyler olması, eş ve çocukların insanı hayata bağlaması gibi nedenler bu farklılıkların gerekçelerinden bazıları olabilir.

Katılımcıların iş tatmin düzeyleri medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Bu bulgu Lam, Zhang ve Baum (2001) tarafından yapılan çalışma bulguları ile benzerdir.

Yaş

Psikolojik güçlendirmenin tüm boyutlarında yaş grupları arasında yaş almış katılımcıların lehine olmak üzere düzeyler farklıdır. Katılımcıların psikolojik güçlendirme anlam, yeterlilik ve özerklik/etkililik boyut düzeyleri yaş almış gruptaki katılımcılarda, görece genç katılımcılara göre daha yüksektir. İleri yaştaki çalışanların personel devir hızının düşük olması, önlenbilir devamsızlık yaratmaması, etik açıdan daha ilkeli olmaları (Robbins ve Judge, 2019:52) yaşlı grupların psikolojik güçlendirme düzeylerinin genç katılımcılara göre daha yüksek olmasının nedenleri olabilir. Araştırma sonuçları Ayyup ve Chung (2010) tarafından yapılan çalışmada elde edilen yaşa göre psikolojik güçlendirme düzeyinin farklılaşmaması bulgusuyla örtüşmemektedir.

Gençlere göre daha ileri yaşlardaki katılımcıların iş tatmin düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuç Kaya (2010), Lam, Zhang ve Baum (2001) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzer; ancak Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla farklıdır. Bu durum genç çalışanların kariyerlerine ve yeni kariyer fırsatlarına odaklandıkları, ileri yaştaki çalışanların ise iş bulma olanaklarının azalması nedeniyle iş güvencesi istemeleri ve emeklilik planları yaptıkları şeklinde yorumlanabilir (Robbins ve Judge, 2019:52). Robbins ve Judge (2019) tarafından yapılan çalışmada da yaşın ilerlemesi ile iş tatmini arasında pozitif ilişkiye vurgu yapılmıştır.

Katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri yaş gruplarına göre farklıdır. Bu durum, ileri yaştaki çalışanların gençlere göre daha deneyimli ve sabırlı olmalarından kaynaklanabilir. Bu bulgu Atar Yılmaz (2022) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmemektedir.

Katılımcıların temel psikolojik ihtiyaçların tatmin düzeyleri ilişkililik ve özerklik boyutu düzeyi yaş gruplarına göre farklıdır. Bu durum yaşlıların gençlere göre daha deneyimli olması, daha uzun süre çalışıyor olmaları gibi nedenlerden kaynaklanabilir.

Çalışma Süresi

Katılımcıların psikolojik güçlendirme düzeyi çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. Bu bulgular Ayyup ve Chung (2010) tarafından yapılan çalışma bulguları ile farklılaşmaktadır. Çalışma süresi herhangi bir alanda, yapılan işte geçirilen süre, yani deneyim süresidir. Katılımcıların PG anlam boyutu ile PG özerklik/etkililik boyutu düzeyi çalışma süresine göre farklıdır. Grup ortalamaları incelendiğinde çalışma süresi uzadıkça psikolojik güçlendirme yeterlilik ve özerklik/etkililik düzeyinin arttığı görülmektedir. Katılımcıların psikolojik güçlendirme anlam boyutu düzeyi 1-5 yıl deneyime sahip çalışanlar ile 6-10 yıl deneyime sahip çalışanlarda ise durum farklılaşmakta ve 1-5 yıl arası deneyime sahip olanların anlam boyutu düzeyi 6-10 yıl deneyime sahip çalışanlardan yüksektir. Bunun nedeni 1-5 yıl arası deneyime sahip olanların yeni bir deneyim yaşamalarından kaynaklı olarak işlerini daha anlamlı bulmaları, yeni bir şey öğrenmenin verdiği tatmin olabilir. 6-10 yıl arası çalışanların ise aynı görevde uzun süre kalmalarından kaynaklı yeni deneyim yaşamamaları, terfi beklentisi gibi nedenler olabilir. 1-5 yıl arası deneyime sahip olanlar hariç tutulursa katılımcıların deneyimi arttıkça işlerini daha anlamlı buldukları, kendilerini daha yeterli ve yetkin hissettikleri, kendilerini daha özerk ve etkili hissettikleri söylenebilir. Yaş ve iş deneyimi arasındaki ilişki, genç ve deneyimsiz çalışanların daha düşük psikolojik güçlendirme düzeylerine sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, bu etkileşimin zaman içinde nasıl değiştiğini anlamak için uzun erimli çalışmaların yapılması gerekir.

Katılımcıların iş tatmin düzeyleri çalıştıkları süreye göre farklılık göstermektedir. Bu bulgu alan yazındaki birçok çalışmanın (Santa Cruz, Guzman ve Nizares, 2014; Lam, Zhang ve Baum, 2001; Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin, 2010) bulgusuyla örtüşmemektedir. Yapılan çalışmada, katılımcıların çalışma süreleri arttıkça iş tatmin düzeylerinin de arttığı tespit edilse de 1-5 yıl arası deneyime sahip olanlar ile 6-10 arası deneyime sahip olanlar bu durumun dışında kalmakta ve psikolojik güçlendirme anlam boyutu ile aynı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ancak 17 yıl ve daha fazla deneyime sahip olanlar ile 11-16 yıl deneyime sahip katılımcıların iş tatmin düzeyi deneyim süresi arttıkça artmaktadır. Bunun nedeni 1-5 yıl arası deneyime sahip olanların yeni bir deneyim yaşamalarından kaynaklı iş tatminlerinin yüksek olması, 6-10 yıl deneyime sahip olanların ise aynı görevde uzun süre kalarak farklı bir deneyim yaşamamaları ve terfi beklentisi gibi sebepler olabilir. 11 yıldan fazla deneyime sahip olanların görevde geçirdikleri süre arttıkça iş tatmin düzeylerinin artması ise konfor alanı memnuniyeti ve artık yaptıkları işi kanıksamaları kaynaklı olabilir. Aynı zamanda bu çalışmanın sonuçları göstermektedir ki yaş ilerledikçe iş tatmini artmaktadır. Bu durum da görevde geçirilen sürenin iş tatmininin artmasında etkili olduğu çıkarımına neden olabilir. Ancak bu çalışmanın bulgularından biri olan yeterlilik ile iş tatmini arasındaki negatif etkileşim ile deneyim ile iş tatmini arasındaki pozitif etkileşim bulgularının birbirleriyle çelişiyor görünmesi, bu konuda yeni çalışmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri çalışma süresine göre farklılaşmaktadır. Katılımcıların psikolojik iyi oluş ortalamaları incelendiğinde; çalışma süresi arttıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinin arttığı tespit edilse de, 1-5 yıl arası çalışanlarla 6-10 yıl arası çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri bu yargının dışında kalmaktadır. Bunun nedeni 1-5 yıl arası çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri 6-10 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olmasıdır. Bu sonuçlar Atar Yılmaz (2022) tarafından yapılan çalışmaya göre kıyı otellerinde çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile benzer, ancak diğer şehir otellerinde çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile farklıdır. Ancak diğer çalışma süresi gruplarında süre arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyinin arttığı görülmektedir. En yüksek psikolojik iyi oluş düzey ortalaması 17 yıl ve fazla çalışanlardadır. Bu çalışmanın sonuçları göstermektedir ki psikolojik iyi oluş düzeyi yaş ilerledikçe artmaktadır.

Katılımcıların temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ilişkililik boyutu ve özerklik boyutu düzeyi çalışma süresi gruplarına göre farklılık göstermektedir. Çalışma süresi arttıkça temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ilişkililik boyutu düzeyi artmakta olsa da bu durum 1-5 yıl arası çalışanlar ile 6-10 yıl arası çalışanlar için geçerli değildir. Çünkü 1-5 yıl arası çalışanların temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ilişkililik düzeyi 6-10 yıl arası çalışanlara göre daha yüksektir. Temel psikolojik ihtiyaçların tatminini oluşturan her iki boyutta da deneyim süresi arttıkça ortalama puanların arttığı görülmektedir.

Bu çalışmanın bulgularına göre psikolojik güçlendirme anlam boyutu, yeterlilik boyutu, özerklik/etki boyutu düzeyi, iş tatmin düzeyi, psikolojik iyi oluş düzeyi, temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ilişkililik ve özerklik düzeyi yaş ilerledikçe artmaktadır. 1-5 yıl arası çalışanlar hariç olmak üzere deneyim süresinin artması yaşın ilerlemesi ile mümkündür. Çalışma süresi ile yaş grupları bulguları benzer sonuçları göstermektedir.

Eğitim

Katılımcıların psikolojik güçlendirme anlam boyutu düzeyi eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır. Bu sonuç Çavuş, Tokmak ve Mambetova (2015), Al-Makhadmah, vd. (2020), Ahmed ve Malik (2019) tarafından yapılan çalışmalardaki psikolojik

güçlendirme düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaştığı sonuçlarıyla benzerdir. Psikolojik güçlendirme yeterlilik boyutunda en yüksek ortalamaya sahip grup ilkököl mezunlarıdır. İlkökööl mezunlarının yaptıkları işler genellikle bedensel emeğe/çabaya dayalı olduğundan yaptıkları işlerde, düşünsel emek/çaba harcayanlara göre kendilerini daha yeterli buldukları söylenebilir. Yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin genellikle daha yüksek psikolojik güçlendirme puanlarına sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, eğitim seviyesinin işyerindeki güçlendirme algısını şekillendirebilecek bir faktör olabileceğini işaret etmektedir (Spreitzer,1995). Eğitim düzeyi, bireyin bilgi birikimi, beceri seviyesi ve düşünsel kapasitesini belirleyen temel bir faktördür. Bu bağlamda, yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler, genellikle karmaşık sorunları analiz etme, çözme ve çıkarımlar yapma konusunda daha fazla beceriye sahip olabilirler. Bu da psikolojik güçlendirme sürecinde önemli bir avantaj sağlar. Ayrıca eğitim yükseldikçe daha gerçekçi beklentilerin olma ihtimali de gerekçelerden biri olabilir.

Katılımcıların iş tatmin düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Eğitim seviyesine göre grup ortalamaları incelendiğinde, eğitim seviyesi arttıkça iş tatmin düzeyinin arttığı görülmektedir. Bu bulgu Kara, Uysal ve Magninin'in (2012) çalışma bulguları ile benzer, ancak Lam, Zhang ve Baum, (2001); Üngüren, Doğan, Özmen ve Tekin'in (2010) çalışma bulguları ile farklılaşmaktadır. Eğitim seviyesinin yükselmesi, Türkiye gibi işsizliğin yüksekliği, ücretlerin düşüklüğü ve dolayısıyla daha iyi bir iş bulmanın kolay olmadığı bir ülkede, çalışanları daha gerçekçi değerlendirmeler yapmaya sevk edebilir.

Katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir. Eğitim seviyesi arttıkça psikolojik iyi oluş düzeyi artmaktadır. Bu bulgu Atar Yılmaz'ın (2022) çalışma sonuçları ile farklıdır.

Katılımcıların temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ilişkililik boyutu ve özerklik boyutu düzeyi eğitim seviyesine göre farklılık göstermektedir. Eğitim seviyesi arttıkça temel psikolojik ihtiyaçların tatmin düzeyi artmaktadır.

Gelir

Katılımcıların psikolojik güçlendirme anlam boyutu düzeyleri gelir durumuna göre farklılık göstermektedir. Gelir gruplarının ortalamaları incelendiğinde, gelir düzeyi arttıkça psikolojik güçlendirme anlam ve özerklik/etkililik boyutu düzeyinin arttığı görülmektedir. Asgari ücret alanlarla, 20.000 TL ve üstü maaş alan bireyler arasında çok yüksek farklılıklar söz konusu değildir. Katılımcıların PG yeterlilik boyutu düzey ortalamaları 4,751 ile 5,000 arası değişim göstermektedir. Bu durum ise gelir durumunun yeterlilik üzerinde düşük düzeyde etkili olduğunun göstergesi sayılabilir. Katılımcıların psikolojik güçlendirme özerklik/etkililik boyutu düzeyi ile gelir durumuna göre farklılaşmaktadır. PG özerklik/etkililik boyutunda asgari ücret alanlarla 20.000 TL ve üzeri geliri olan katılımcılar arasında çok büyük fark söz konusudur. Bu durum gelirin PG özerklik/etkililik boyutu üzerinde etkili olduğunun göstergesidir. Aynı zamanda asgari ücret alanlar ile 20.000 TL ve üzeri geliri olan katılımcıların yaptıkları görevlerde farklıdır. Gelirin artması, yapılan görev ile direk ilişkili olduğu için bölüm amirleri, şefler gibi orta düzey yöneticilik yapan katılımcıların özerklik ve etkililik düzeylerinin yüksek olması doğal bir sonuçtur. Çavuş, Tokmak ve Mambetova (2015) tarafından yapılan çalışmada, bu çalışmanın bulgularıyla benzer bir şekilde, gelir düzeyi arttıkça özerklik düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların iş tatmin düzeyleri gelir durumuna göre farklılık göstermektedir. Gelir grupları ortalamaları incelendiğinde, gelir arttıkça iş tatmin düzeyinin arttığı görülmektedir. Bu bulgu birçok araştırmanın (Akçadağ ve Özdemir, 2005; Kara, Uysal ve Magnini, 2012; Lam, Zhang ve Baum, 2001; Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000; Kaya, 2010) bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Katılımcıların gelir durumuna göre iş tatmin düzeyinin orta ve yüksek düzeyde olmasının, yani geliri düşük olanlarında işlerinden memnun olmalarının farklı nedenleri de olabilir. Örneğin katılımcılar gelirlerinden şikâyetçi olsa da ülkenin ekonomik koşulları ve işsizlik oranları gibi olumsuz koşullara rağmen bir işinin olmasından kaynaklı olarak hala işinden orta ve yüksek düzeyde tatmin olabilir. Bu çalışmada nicel veri ile çalışılmasından kaynaklı derinlemesine bir analiz yapmak mümkün değildir. Bu konu farklı araştırmalarla derinlemesine incelenebilir.

Katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri gelir durumuna göre farklılık göstermektedir. Gelir grupları ortalamaları incelendiğinde gelir arttıkça katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin arttığı görülmektedir. Gelir durumu bireylerin yaşam standartlarını belirlediğinden gelirin artmasının psikolojik iyi oluşu etkilemesi doğal bir sonuçtur. Psikolojik iyi oluş ve iş tatmininin gelir arttıkça artması, gelir durumunun insanların yaşam kaliteleri üzerinde etkisi olmasından kaynaklıdır denebilir.

Katılımcıların temel psikolojik ihtiyaçların tatmini ilişkililik boyutu ve özerklik boyutu düzeyleri gelire göre farklılaşmakta ve gelir arttıkça artmaktadır. Burada dikkat çekici olan bulgu TPİT özerklik boyutu düzeyinde, asgari ücretli çalışanlar ile diğer gruplar arasında çok yüksek fark olmasıdır. Bu durum psikolojik güçlendirme TPİT özerklik/etkililik boyutu sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların demografik ve kategorik özelliklerine göre araştırma değişkenleri değerlendirildiğinde; yaş ve çalışma süresi arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. Katılımcıların yaşları ilerledikçe iş tatmin düzeyi, psikolojik iyi oluş düzeyi, temel psikolojik ihtiyaçların tatmin düzeyi ve personel güçlendirme düzeyi yükselmektedir.

Bu çalışmanın alan yazına en önemli katkısı; Türkiye'deki turizm eğitiminin meyvelerini verdiğini göstermesidir. Bunun en önemli dayanağının da şehir otellerinde çalışanların çoğunluğunun üniversite mezunu olmasıdır. Çalışmanın bir başka önemli katkı ise şehir otellerinde çalışanların, demografik özellikleri ile ilgili, dört farklı değişkene göre farklılıkların ortaya konmasıdır.

5.1. Öneriler

Katılımcıların yaşları ilerledikçe iş tatmini ve iyi oluş düzeylerinin yükseldiği sonucu göstermektedir ki ileri yaşlarda çalışanların istihdam edilmesi ve işe alınan insanların uzun süre aynı işletmede çalışmalarının sağlanması, yani insanların belirli düzeyde bir iş güvencesine sahip olması verimliliği de artırabilir.

Eğitim düzeyinin iş tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeyinde pozitif yönlü etkisi dikkate alınırse eğitim seviyesi yüksek bireylerin istihdam edilmesi önerilmektedir.

Gelir düzeyi arttıkça iş tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeyi pozitif yönde artmakta ve iş tatmini psikolojik iyi oluşu pozitif yönde yüksek düzeyde etkilemektedir. Bu bulgulardan hareketle; turizm eğitimi almış insanların sektörde çalışmalarının ve emekli olma olanaklarının sağlanması gerekmektedir. Ayrıca iş görenlerin işlerini daha çok sevmeleri ve mutlu olmaları için sektördeki ücretlerin yükseltilmesi önerilmektedir.

Çalışma süresi 5-10 yıl arası çalışanların iş tatmin düzeyi, psikolojik iyi oluş düzeyi temel psikolojik ihtiyaçların tatmin düzeyi ve psikolojik güçlendirme düzeyleri diğer tüm çalışma süresine göre düşüktür. Bu durum dikkate alınarak 5-10 yıl arası çalışanların terfi ettirilmeleri veya rotasyona tabii tutulmasının onların iş tatminini dolayısıyla psikolojik iyi oluş düzeylerini artırabilir.

Sonraki araştırmalar için; kıyı ve şehir otellerini birlikte ele alan karşılaştırmalı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

6. Kaynakça

- Ababneh, A.M., Sabi, A.S., Shakhsher, A.F ve Masadeh, M. (2017), The Influence of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction in Five-Star Hotels in Jordan. *International Business Research*, 10 (3), 133-148.
- Ahmed, N. ve Malik, B. (2019), Impact of Psychological Empowerment on Job Performance of Teachers: Mediating Role of Psychological Well-being. *Review of Economics And Development Studies*, 5 (3), 451-461.
- Akçadağ, S. ve Özdemir, E. (2005), İnsan Kaynakları Kapsamında 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde İş Tatmini: İstanbul'da Yapılan Ampirik Bir Çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (2), 167-193.
- Akçakaya, M. (2010), Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, 25, 145-174.
- Akıncı, Z. (2002), Turizm Sektöründe İş Gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (4), 1-25.
- Akova, O., Tanrıverdi, H. ve Kahraman, O.C. (2015), Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızına Etki Eden Risk Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Süleyman Demirel Üniversitesi. *Vizyoner Dergisi*, 6 (12), 87-107.
- Aksöz, F. ve Eroğlu Durkal, M. (2021), Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59, 142-176.
- Al-Makhadmah, I.M., Al Najdawi, B.M., & Al-Muala, I.M. (2020), Impact of Psychological Empowerment on The Performance of Employees in The Four-And Five-Star Hotel Sector in The Dead Sea–Jordan Tourist Area. *GeoJournal of Tourism And Geosites*, 30 (2spl), 896–904. <https://doi.org/10.30892/gtg.302spl16-520>
- Amin, Z. ve Akbar, K. P. (2013), Analysis of Psychological Well-Being And Turnover Intentions of Hotel Employees: An Empirical Study, *International Journal of Innovation And Applied Studies*, 3 (3), 662-671.
- Arcaklıoğlu, E. (2023), *Üniversite İzleme Ve Değerlendirme Genel Raporu 2023*. YÖK Üniversite İzleme ve Değerlendirme Komisyonu Raporu, Ankara 2023.
- Asadullah, N., Hossain, M. ve Kambham, (2019). Empowerment And Life Satisfaction: Evidence From Bangladesh. *World Development*, 170-183. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.05.013> pati, U.
- Atar Yılmaz, A. (2022), Kıyı ve Şehir Otelciliği Kapsamında Personelin Psikolojik İyi Oluş Algısı: Kim Daha Mutlu?. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 591-606.
- Ayyup, K. ve Chung, T.H. (2010). Empowerment: Hotel Employees' Perspective. *Journal of Industrial Engineering And Management (JIEM)*,3, 561-575.
- Baard, P. P.,Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2004), Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis Of Performance And Well-Being İn Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.

- Bal Taştan, S. (2013), The Relationship Between Psychological Empowerment And Psychological Well Being: The Role Of Self-Efficacy Perception And Social Support. *Öneri Dergisi*, 10 (40), 139-154.
- Başol, O. ve Çömlekçi, M.F. (2020), İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1 (2),17-31.
- Battaglio R.P., Belle N. ve Cantarelli P. (2021). Self-Determination Theory Goes Public: Experimental Evidence on The Causal Relationship Between Psychological Needs And Job Satisfaction, *Public Management Review*, 9: 1411-1428.
- Bello, M.B. ve Bello, Y.O. (2017), Employees' Empowerment, Service Quality And Customers' Satisfaction In Hotel Industry, *The Strategic Journal of Business & Change Management*. ISSN 2312-9492 (Online) 2414-8970, 1001-1021.
- Bowling N.A., Eschleman K.J. ve Wang Q. (2010). A Meta-Analytic Examination of The Relationship Between Job Satisfaction And Subjective Well-Being, *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 83: 915–934.
- Brunelle E. ve Fortin J.A. (2021). Distance Makes The Heart Grow Fonder: an Examination of Tele Workers' And Office Workers' Job Satisfaction Through The Lens of Self-Determination Theory, *SAGE Open*, 1 (11): 1-11.
- Bükey, A. (2019), Otel İşletmelerinde Çalışan Personellerin Demografik Özellikleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Sosyal Bilimler Çalışmaları Dergisi*, 5 (52), ss. 7326-7335.
- Ceylan, A.K., Mat Çelik, G. ve Emhan, A. (2015), Personel Güçlendirmesi ve Yönetici Desteğinin İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (1), 168-185.
- Cunedioğlu, H.E. (2023). Türkiye'nin Asgari Ücret Sorunu, Neden Asgari Ücret Konuşuyoruz .TEPAV,2023, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.tepav.org.tr/upload/files/1689246141-7.Turkiye___nin_ucret_sorunu_Neden_asgari_ucreti_cok_konusuyoruz.pdf adresinden alınmıştır.
- Çalışkan, O. ve Ünüsan, Ç. (2011), Otel Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetine Etkisi, *Anatolia. Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22 (2),154-166.
- Çavuş, Ş., Tokmak, C. ve Mambetova, B. (2015), Empowerment Perceptions of Employees in Hotel Enterprises. *Journal of Business Research-Turk*, 7(4), 6-23.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000), The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs And The Self Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4),227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. ve Kornazheva, B. P.(2001), Need Satisfaction, Motivation, And Well-Being In The Work Organizations Of A Former Eastern Bloc country. *Personality And Social Psychology Bulletin*, In Press.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2008a), Facilitating Optimal Motivation And Psychological Well-Being Across Life's Domains, *Canadian Psychology*, 49, 14-23.
- Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (2008b), Hedonia, Eudaimonia, And Well-Being: An Introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11.
- Diener, E.,Wirtz D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. ve Oishi, S. (2009), New Measures of Well-Being. *Social Indicators Research Series*, 39,4-12.
- DİSKAR Raporu, (2024). Asgari Ücret Araştırması 2024, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://arastirma.disk.org.tr/wp-

content/uploads/2021/12/DiSK-AR-Asgari-Ucret-Rapor-Aralik-2021.pdf
adresinden alınmıştır.

- Fernandez S. ve Moldogaziev T. (2015). Employee Empowerment And Job Satisfaction in The U.S. Federal Bureaucracy: A Self-Determination Theory Perspective, *American Review of Public Administration*, 45 (4): 375–401.
- Gagné, M. (2003), The Role Of Autonomy Support And Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement. *Motivation And Emotion*, 27, 199-223.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van Den Broeck, A., Westbye, C. (2015), The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in Seven Languages And Nine Countries. *European Journal of Work And Organizational Psychology*, 24, 178-196.
- Haivas, S., Hofmans, J. ve Pepermans, R. (2013), Volunteer Engagement And Intention to Quit From A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 1869-1880.
- Hoppock, R. ve Spiegler, S. (1935), Job Satisfaction. Harper Press, New York.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, R., ve Ryan R. M. (1993), Employee And Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects And Discrepancies Associated With Job Satisfaction And Adjustment in A Factory Setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805.
- İbrahim, Y., Abbas, T. ve Marghany, M.N. (2016), Investigating The Effects Of Employee Empowerment On Job Satisfaction And Performance: A Case Study Of Front Office Employees İn Egyptian Hotels. *International Academic Journal of the Faculty of Tourism And Hotel Management*, Helwan University, 2 (2), 71-95.
- Kara, D., Uysal, M. ve Magnini, V.P. (2012), Gender Differences On Job Satisfaction Of The Five-Star Hotel Employees The Case Of The Turkish Hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24 (7), 1047-1065.
- Karakuş Umar, E. (2021), Türkiye’de İş Hayatında Yönetimde Kadın Olmak: Cam Tavan ve Cam Uçurum Kavramları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 4 (2), 244-264.
- Kasser, T., Davey, J. ve Ryan, R. M. (1992), Motivation, Dependability, And Employee Supervisor Discrepancies İn Psychiatric Vocational Rehabilitation Settings. *Rehabilitation Psychology*, 37, 175-187.
- Kaya, İ. (2010), Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen İş Bırakma Eğilimi Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(2), 219 – 236.
- Kesawa A.H., Fatmawati I. K., Puspitasari D.P., Prastyo B. ve Fazlurrahman H. (2019). The Effect of Psychological Well-Being And Psychological Empowerment on Job Satisfaction in Institution, *International Journal of Advances in Management And Economics*, 8 (6): 11-15.
- Lam, T., Zhang, H. ve Baum, T. (2001). An Investigation of Employees' Job Satisfaction: The Case of Hotels İn Hong Kong. *Journal of Tourism Management*, 22, 157-165.
- McNaughtan J., Eicke D., Thacker R. ve Freeman S. (2021). Trustor Self-Determination: Understanding The Role of Tenured Faculty Empowerment And Job Satisfaction, *The Journal of Higher Education*, 98 (7): 1-25.
- Memduhoğlu, H.B. ve Yılmaz, K. (Edi.) (2021), *Psiko-Sosyal Yönleriyle Yönetim*. Pagem Yayınları. Ankara.
- Meng, B. ve Han, H. (2014), The Effects of Empowerment on Employee Psychological Outcomes in Upscale Hotels. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 23, 218–237.
- Mete, M., Zincirkıran, M., Tiftik, H., Yalçınsoy A. ve Pekcan, A. (2015), Personel Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve İş Memnuniyeti İlişkinin Yapısal Eşitlik

- Modeli İle İncelenmesi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12),137-158.
- Milyavskaya M. ve Koestner R. (2011). Psychological Needs, Motivation, And Well-Being: A Test Of Self-Determination Theory Across Multiple Domains, *Personality And Individual Differences*, 50(3): 387-391.
- Nie Y., Chua B.L., Yeung A. S., Ryan R. M. ve Chan W.Y (2014). The Importance of Autonomy Support And The Mediating Role of Work Motivation For Well-Being: Testing Self-Determination Theory in A Chinese Work Organisation, *International Journal of Psychology*, 50 (4): 1-12.
- Oymak (2017). Psikolojik İyi Oluş İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji ABD Klinik Psikoloji Bölümü.
- Öztürk, İ.,Tankuş, E. ve Durmaz, E. (2021), Otel Çalışanlarının Konaklama İşletmelerine Yönelik Mesleki Toplumsal Cinsiyet Algılarının Kurgusal Senaryo Tekniği ile Belirlenmesi.*Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(3), 565-579.
- Reis H. T.,Sheldon K. M., Gable S. L., Roscoe J., ve Ryan R. M. (2000). Daily Well Being: The Role of Autonomy, Competence, And Relatedness, *Personality And Social Psychology Bulletin*, 26: 419–435.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2019), *Örgütsel Davranış*. 14. Baskı (İ.ErdemÇev.). Nobel Yayıncılık.
- Ryan, R.M. ve Deci, E.L. (2017), *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development And Wellness*, Guilford Publications Copyright, 2017 baskısı.
- Ryff, C.D. (1989), Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on The Meaning of Psychological Well-Being, *Journal of Personality And Social Psychology*, 57 (6),1069-1081.
- Saif, N.I ve Saleh, A.S. (2013), Psychological Empowerment And Job Satisfaction in Jordanian Hospitals. *International Journal of Humanities And Social Science*, 3(16), 250-258.
- Santa Cruz, F.G., Guzman, T. ve Nizares, A.S. (2014). Analysis of Job Satisfaction in the Hotel Industry: A Study of Hotels in Spain. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13, 63–80.
- Sousa-Poza, A. ve Sousa-Poza, A.A. (2000), Well-Being At Work: A Cross-National Analysis of The Levels And Determinants Of Job Satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29, 517–538.
- Spreitzer, G. M. (1995), Psychological Empowerment InThe Work Place: Dimensions, Measurement, And Validation. *Academy of Management Journal*, 38 (5), 1442-1465.
- Şahin, N. (2007), *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, (Yayımlanmış doktora tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Bölümü.
- Şimşir, İ. ve Seyran, F. (2020), İş Tatmininin Önemi ve Etkileri. *Meyad Akademi*,1(1), 25-42.
- Takahashi N., Ohkawa H. ve Inamizu N. (2014). Spurious Correlation Between Self-Determination And Job Satisfaction: A Case of Company X from 2004–2013, *Annals of Business Administrative Science*, 13: 243–254.
- Thogersen-Ntoumani, C.,Ntoumanis, N., Cumming, J., ve Chatzisarantis, N. L. D. (2011), When Feeling Attractive Matters Too Much To Women: A Process Under Pinning There Lation Between Psychological Need Satisfaction And Unhealthy Weight Control Behaviors. *Motivation And Emotion*, 35, 413–422.

- Trépanier, S.-G., Forest, J., Fernet, C., & Austin, S. (2015), on The Psychological And Motivational Processes Linking Job Characteristics to Employee Functioning: Insights From Self Determination Theory. *Work & Stress*, 29, 286-305.
- Üngüren, E., Doğan, H. Özmen, M. ve Tekin, Ö.A. (2010), Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.
- Wardani, M. L.I. ve Amaliah, A. (2020), The Role Of Psychological Empowerment As Mediator Between Psychological Capital And Employee Well-Being. *Journal of Critical Reviews*, 7 (13), 291-297.
- Wright, T. A. ve Cropanzano R. (2000). Psychological Well-Being And Job Satisfaction As Predictors of Job Performance, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1): 84-94.
- Yurcu G. (2014) Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Doymu Ve Öznel İyi Oluşlarına Etkisi, Yayınlanmış Doktora Tezi, Manisa: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Bölümü.
- Yüksel, Ö. ve Erkutlu H. (2003). Personel Güçlendirme. *G.Ü.İİBF Dergisi*, 1, 131-142.

İnternet Kaynakları

- <https://gaziantep.ktb.gov.tr/TR-95180/turizm-isletmesi-belgeli-oteller.html>
<https://mersin.ktb.gov.tr/TR-73389/turizm-isletme-belgeli-oteller-ve-tesisler.html>
<https://adana.ktb.gov.tr/TR-219266/turizm-isletme-belgeli-konaklama-tesisleri.html>
<https://yigm.ktb.gov.tr/genel/turizmtesisleri.aspx>
<https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yuksekogretimde-yeni-istatistikler.aspx>(Erişim Tarihi: 10.01.2024)

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.	Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.
Teşekkür: Katkılarından hakemlere teşekkür ederiz. dolayı	Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.
Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.	Etik Kurul Onayı: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu 07.02.2023 tarih ve 451 sayılı kurul kararı ile onaylanmıştır.
Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.	