

**YİYECEK-İÇECEK SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ve  
ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALETİN ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA  
NİYETİNE ETKİLERİ: ALT BOYUTLAR BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA**

**Selim ÇAKAR\* -Kubilay ÖZYER\*\***

**Öz**

Bu çalışmada turizm sektörünün önemli bir kesimini oluşturan ve maalesef genellikle de gözardı edilebilen yiyecek- içecek işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve bunların alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla Tokat ilinde faaliyet gösteren toplam 11 işletmede 158 anket formu ile anket çalışması yapılmıştır. Çalışmaya derinlik katabilmek ve daha ayrıntılı sonuçlara ulaşabilmek amacıyla örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet alt boyutları ile birlikte araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel adalet algılarının onların işyerinden ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Diğer yandan normatif bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği görülürken zorunlu bağlılığın işten ayrılma niyetini artırdığı görülmüştür. Dağıtım adaleti ve prosedürel adalet işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etki göstermezken, etkileşim adaletinin işten ayrılma üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisi görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet, İşten Ayrılma Niyeti, Yiyecek İçecek Sektörü

**THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL JUSTICE ON INTENTION TO LEAVE IN FOOD AND  
BEVERAGE INDUSTRY: A RESEARCH IN THE CONTEXT OF LOWER  
DIMENSIONS**

**Abstract**

Ten strategy schools developed by Mintzberg and accepted in strategic In this study it has been investigated whether organizational commitment and organizational justice have an effect upon intention of leaving for the employees in the food and beverage industry, which has always been undermined unfortunately although it is an important part of tourism. For this purpose, 158 questionnaires were made in a total of 11 companies operating in Tokat. In order to reach details and further results, organizational commitment and justice were investigated with their sub-dimensions. According to the results, employees' organizational commitment and perceptions of organizational justice have not got a statistically

\* Öğr. Gör. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tokat S.B.M.Y.O e-mail: [selim.cakar@gop.edu.tr](mailto:selim.cakar@gop.edu.tr)

\*\*Doç.Dr. Gaziosmanpaşa Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü. e-mail: [kubilay.ozyer@gop.edu.tr](mailto:kubilay.ozyer@gop.edu.tr)

significant impact on their intention to leave. In an analysis of the effect of the sub-dimensions of organizational commitment on intention to leave, it has been seen that emotional commitment shows no a meaningful effect on intention to leave. The normative commitment affects intention to leave negatively while mandatory commitment increases the effect of intention to leave. As distributive fairness and procedural fairness have no meaningful impact on intention to leave, interaction fairness shows a significant effect on intention to leave..

**Key Words:** Organizational Commitment, Organizational Justice, Intention to Leave, Food and Beverage business.

## GİRİŞ

Turizm sektörü hızla gelişen ve büyüyen yapısıyla son yıllarda ülkesel ve bölgesel kalkınmanın en önemli sektörlerinden birisi haline gelmiştir. Ülke ekonomisine yaptığı doğrudan yabancı para girişi katkısı yanında işgücü istihdamına yaptığı katkıyla da çok önemli bir görev üstlenmektedir. Turizm sektörünün işgücü istihdamına katkısının temel nedeni, otomasyonun diğer sektörlerle göre sınırlı olması ve sektörün emek yoğun özelliği gereği insan gücüne ihtiyacının diğer sektörlerden çok daha fazla olmasıdır. Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği (AKTOB) araştırma birimi tarafından yapılan analize göre (AKTOB bülten, 2015: 28), turizm sektörü sigortalı olarak çalışanların sayısı bakımından 2014 yılında, 1 milyon 40 bin kişi ile 3. sektör konumundadır. Turizm sektörü, 2013-2014 yılları arasında sağlanan 642 bin kişilik toplam istihdam artışının % 18,8'lik kısmına denk düşen bir istihdam büyümesi elde etmiştir.

Emek yoğun özelliği olan turizm sektöründe müşteri memnuniyeti, turistik ürünü üreten işgören performansına çok duyarlıdır. Bu nedenle turizm sektöründe işletmelerin başarısı büyük ölçüde işgücüne bağlıdır (Kaya, 2010: 220). Bunun için turizm sektöründe, mesleki bilgileri yeterli, birlikte çalışma ve mesleki gelişim becerisine sahip işgörenler ile çalışılması gerekmektedir. Bu vasıflara sahip işgörenden uzun süre faydalanmak ve işgörenin işletmeye devamlılığını sağlamak işletme performansı için kritik önemdedir. Bu nedenle turizm işletmelerinde işgücü devir hızının azaltılması işletmeler için önemli hale gelmektedir. Sektörde kalifiye işgören açığı daimi sorunlardan birisidir. Kalifiye işgören bulmanın zorluğu nedeniyle, turizm sektörü için insan kaynakları hayati bir önem taşımaktadır (Tütüncü ve Demir, 2003: 147).

## Yiyecek-İçecek Sektöründe Örgütsel Bağlılığın ve Algılanan Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alt Boyutlar Bağlamında Bir Araştırma

Turizm endüstrisinde çalışan eğitimli ve nitelikli işgörenlerin oranında son yıllarda önemli artışlar sağlanmıştır. Sayısal artışa rağmen, turizm endüstrisi eğitimli ve nitelikli işgörenlerin sürekliliğini sağlama konusunda sorunlar yaşamaktadırlar (Met ve Sarioğlan, 2010: 201). İşgücü devir hızı turizm işletmelerinde diğer işletmelerden daha yüksek gerçekleşmektedir. İşgücü devir hızı, belirli bir dönemde işten çıkanların, o dönemde toplam çalışan sayısına oranlanması ile hesaplanmaktadır. Yapılan çalışmalarda dünyada ve Türkiye’de işgören devir hızının turizm sektöründe diğer sektörlerle oranla yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalar otelcilik sektöründe çalışanların devir hızının oldukça yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin yaptığı çalışmada Türker (1998) işgören devir oranını Marmaris’te %59, Ankara ve İstanbul’da % 30 olarak bulmuştur. Bu oran yeni açılan (1-2 yıl) otellerde %100-200 arasındadır (Birdir, 2000: 143). Ghiselli ve arkadaşları tarafından 438 yiyecek-içecek yöneticisi üzerine yapılan bir diğer araştırmada (2001), bu yöneticilerin %25’inden fazlasının pozisyonlarını bırakma eğiliminde olduklarını açıklamışlardır (Ghiselli vd., 2001: 35).

Turizm sektöründe işgücü devir oranı hakkında yapılan araştırmalarda odak işletmeler çoğunlukla konaklama işletmeleri olmuştur. Sektörün bir diğer ayağını oluşturan konaklama işletmeleri bünyesinde çalışmayan yiyecek- içecek işletmelerindeki işgücü devir oranı hakkında literatürde çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmada yiyecek-içecek işletmeleri için de büyük sorun olan işgücü devir oranına etki ettiği düşünülen örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet gibi bir takım faktörler incelenmiştir.

### 1. Örgütsel Bağlılık

İşgörenlerin örgüt içinde kalma isteği ve örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanan (Doğan ve Kılıç, 2007: 38) örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde birçok çalışma bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücü olarak tanımlayabiliriz (Leong vd., 1996: 1345-1361). Polatçı ve arkadaşlarına (Polatçı, Ardıç ve Türkkân: 2014) göre örgütsel bağlılık, işgörenin görev yaptığı örgüte olan sadakati ve örgütün başarısı için gösterdiği çabalar ile ilişkili bir tutum olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık, örgütlerde işgören devir oranını, işe devamsızlığı, iş performansını ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen önemli faktörlerden birisidir (Gürbüz, 2006: 58). Bağlılık literatürü

incelendiğinde başlangıçta bağlılığın tutumsal ve davranışsal olarak ikiye ayrıldığı, ilerleyen zamanlarda ise farklı bağlılık kavramsallaştırılmalarına yer verildiği görülebilecektir. Ancak bunlar içerisinde Meyer ve Allen tarafından ortaya atılan 3 boyutlu örgütsel bağlılık modeli en fazla kabul gören model olarak karşımıza çıkmaktadır (Aşan ve Özyer, 2006: 7). Meyer ve Allen tarafından (1991: 67) bu üç bileşen örgüte davranışsal anlamda bağlılık göstermeyi ifade eden *duygusal bağlılık*, örgütten ayrılmanın ortaya çıkaracağı bireysel maliyete işaret eden *zorunlu bağlılık* ve örgütte kalmaya yönelik ahlaki sorumluluk duygusu olarak ortaya çıkan *normatif bağlılık* olarak modellenmiştir. Örgüte karşı zorunlu bağlılık duyan işgörenler, örgüte ihtiyaç duydukları için bağlanacaklar ve normatif bağlılık duyan işgörenler de kendilerini örgüte karşı zorunlu hissettikleri için bağlanacaklardır. Bu iki bağlılık türünde de kişisel menfaat ve beklenti ön plandadır. Örgüte karşı duygusal bağlılık duyan işgörenler ise örgütte kalmak istedikleri için kalacaklardır (Özutku, 2008: 82). Bu çalışmada örgütsel bağlılık boyutunun işten ayrılmaya etkileri incelenecektir.

Örgütsel değer ve normların kabulü ve örgüte devamlılığı sağlamaya inanç duyma olarak tanımlanan *duygusal bağlılıkta*, çalışanın örgüte olan duygusal veya hissi bağlanması söz konusudur. Örgütüne duygusal bağlılık gösteren işgörenler, örgütleriyle özdeşleşir, örgütün bir üyesi olmaktan ve örgüt için çalışmaktan mutluluk duyarlar (Çelik vd., 2015:257). Örgüte olan duygusal bağlılık, örgütün amaçlarına ulaşmak için daha katılımcı çalışmayı, örgüte adanmayı ve örgütte kalmaya çalışmayı beraberinde getirdiği için örgütler için çok önemli olmaktadır. Örgüte karşı duygusal bağlılık gösteren işgören örgütte kalmak için çalışmaktadır. *Zorunlu bağlılık* işgörenin örgütte uzun yıllardır çalışmakla arkadaşlarıyla yakın sosyal ilişkiler kurması, elde ettiği kıdem, emeklilik hakları ve kariyer gibi kazanımlardan vazgeçmenin bireysel maliyetini ifade etmektedir. Bu bağlılığa işten ayrılması halinde daha iyi bir iş olanağının belirsizliği de etki etmektedir (Durna, Eren, 2005:211). *Normatif Bağlılık* işgörenin ailesel ve kültürel nedenlerle örgüte karşı sorumluluğu olduğuna inandığı ve örgütte kalma mecburiyeti hissettiği bir bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990: 3).

Akademik yazında konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile ilgili bir çok çalışma bulunmaktadır (Yalçın, İplik, 2005; Yazıcıoğlu, Topaloğlu, 2009; Yavuz, 2009; Tayfun vd., 2010). Turizm sektöründe en fazla istihdamın olduğu yiyecek içecek

## Yiyecek-İçecek Sektöründe Örgütsel Bağlılığın ve Algılanan Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alt Boyutlar Bağlamında Bir Araştırma

sektöründe ise bu konuda yapılan araştırmaların daha az olduğu görülmektedir. Anlatılanlar ışığında çalışmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibidir:

**H1= Örgütsel bağlılık ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.**

### 2. Örgütsel Adalet

Adalet kavramı dünya insanlık tarihinde felsefenin gelişimine kadar uzanan bir tarihe sahiptir. Birçok filozof, adalet kavramı hakkında görüşler sunmuştur. Örgütlerin gelişmesiyle birlikte adalet kavramı örgüt özelinde incelenmeye başlamış ve örgütsel adalet kavramı gelişmiştir.

Örgütsel adalet kavramına ilk olarak Homans, Adams, Walster ve Berscheid ve Walster, gibi yazarlar öncülük etmiştir. Bununla birlikte örgütsel adaletin kavramsallaştırılması Greenberg'in çalışmalarıyla başlamıştır. Greenberg'in, 1987'de 1990'da ve 1992'de tek başına ve Bies ile yaptığı çalışmalarla örgütsel adalet kavramı, yönetim ve organizasyon alanının araştırma konularından biri olmuştur. Bu çalışmalarda Greenberg, örgütsel adaleti işgörenlerin örgüt içinde kendilerine ne kadar adil davranıldığı konusundaki algılarıyla ilişkili olarak kavramlaştırmıştır (Özçınar vd., 2016: 153).

Karavardar'a (2015) göre, işgören tarafından algılanan örgütsel adalet, işyerinde saygı algısı, güven, devamsızlık, işgücü devri, iş tatmini, iş arkadaşlarıyla ilişkilerdeki kalite, performans, örgütsel bağlılık ve stres gibi pek çok örgütsel çıktıyı etkilemektedir (Karavardar, 2015: 140).

Akademik yazında örgütsel adalet kavramının boyutları üç farklı boyut olarak kabul görmektedir. Bunlar; dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalettir (Özçınar vd., 2016: 155). Bu üç boyuttan birincisi olan *dağıtım adaleti* maaş, prim, işte yükselme ve sosyal haklar gibi örgütsel hakların örgüt genelinde işgörene dağıtımına ilişkin bireylerin algılamış oldukları adalet algısıdır (Altıntaş, 2006: 21). İkinci boyut olan *prosedürel adalet* kavramı örgütlerin karar alma sürecinde ve bu kararların uygulanması esnasında çalışanlara söz hakkı verilmesini ifade eder (Arslantaş ve Pekdemir, 2007: 267). Prosedürel adalet bireylerin karar alma sürecine katılabilmeleri ve karar alma sürecinin tutarlı, etik,

önyargısız ve doğru işlediğine ilişkin algılarını ifade eder. (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015: 423).

Örgütsel adaletin üçüncü boyutu olan ve birebir ilişkilere dayanan *etkileşimsel adalet* örgütte alınan kararlarla ilgili olarak çalışanların yeterince bilgilendirilmesi ve bu kararların uygulanması sırasında çalışanlara uygulanan tutum ve davranışlarla ilgili çalışanlarda oluşan adalet algısıdır (Kalay, 2016: 153).

Konaklama sektöründe örgütsel adalet algısı ile ilgili farklı çalışmalar mevcuttur (Baltacı, Güçlü ve Çeliker: 2014; Erdinç: 2009; Uzun: 2011; Akgündüz ve Güzel: 2014). Bu çalışmada ise, yiyecek içecek sektörü çalışanlarının örgütsel adalet algıları üç boyutu ile incelenecektir. İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının işten ayrılmaya etkileri belirlenmeye çalışılacaktır.

*H2= Algılanan örgütsel adalet ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.*

### 3. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların iş koşullarından tatmin olmamaları durumunda göstermiş oldukları aktif ve yıkıcı eylemler olarak tanımlanan (Onay ve Kırıcı: 2011) işten ayrılma niyeti, birçok işletme için sorun olmaktadır. Özellikle işgören performansının işletme başarısı için çok önemli olduğu turizm sektöründe işgören devrinin çok yüksek olması işletmelere zarar vermektedir. İşgören devrinin yüksek olması işletme performansını etkilemekte ve işletmeye yönelik algıya zarar vermektedir (Yazıcıoğlu: 2009). Emek yoğun bir sektör olan turizm işletmelerinde ayrılan bir işgörenin yerine yenisinin istihdamı hem zaman hem de maliyet açısından zorluklar getirmektedir. İşten ayrılan işgören işletme içindeki sosyal ilişkileri de zedeleyerek çalışanların moralini bozmaktadır (Poyraz ve Kama:2008). Özellikle kalifiye personel bulmanın zor olduğu turizm sektöründe işgören kaybı sorun olmaktadır.

Örgütte işten ayrılma kararının verilmesinde nelerin etken olduğunun belirlenmesi bu kararın ortadan kaldırılması çabalarının başarılı olmasına katkı sağlayacaktır. Bu sayede, takımın bir parçası olarak uyum içinde çalışan kalifiye işgörenler örgüt içinde tutulabilecektir (Avcı ve Küçükusta: 2009).

## Yiyecek-İçecek Sektöründe Örgütsel Bağlılığın ve Algılanan Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alt Boyutlar Bağlamında Bir Araştırma

### 4. Metodoloji

#### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği tarafından 2014 yılında yayınlanan çalışmaya göre turizm sektöründe çalışan sayısı içinde yiyecek içecek hizmetlerinde çalışanların oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Sektör çalışanlarının % 56'sı yiyecek içecek hizmetleri, % 30'u konaklama sektöründe, 5,7'si seyahat acentelerinde, % 7'si eğlence ve dinlence hizmetlerinde ve % 1,2'si de havayolu ulaştırmasında çalışmaktadır (AKTOB bülten, 2014: 13). Turizm sektöründe personel devir oranı ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda genellikle konaklama sektörü çalışanları üzerinde yoğunlaşmıştır. (Demir ve Tütüncü, 2010; Avcı ve Küçükusta, 2009; Tuna, 2007). Sektörde çalışan oranı olarak çok daha yüksek orana sahip olan yiyecek içecek işletmelerinde personel devir oranını etkileyen örgütsel davranışlar hakkında literatürde yeterince çalışma bulunmamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, turizm sektöründe yiyecek- içecek işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve bunların alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olup olmadığının araştırılmasıdır. Bu amaçla, bahsi geçen değişkenler birlikte ele alınmış ve bu değişkenlerin işten ayrılma niyetine etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

#### 4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Daha önce de ifade edildiği üzere bu çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir.

**H1:** Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır

**H2:** Algılanan örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

**H3:** Demografik değişkenler örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel adalet ve işten ayrılma ve bu değişkenlerin alt boyutları açısından anlamlı farklılıklar ortaya koymaktadır.

Ayrıca araştırma çerçevesinde örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel adaletin alt boyutları bağlamında da çalışanların işten ayrılma niyetlerinin etkilenip etkilenmeyeceği araştırılmıştır. Zira özellikle örgütsel bağlılık değişkenine bakıldığında alt boyutların birbirlerinden oldukça farklı tanımlara sahip oldukları net bir şekilde görülebilecektir. Bu sayede hem araştırmacıların hem de uygulayıcıların bu çalışmadan daha fazla istifade edebilecekleri düşünülmüştür. Tüm bu açıklamaların ışığında

araştırmaya eklenen iki araştırma sorusu aşağıda gibi kurgulanmıştır:

**Araştırma Sorusu 1:** Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde farklı etkileri var mıdır?

**Araştırma Sorusu 2:** Algılanan örgütsel adaletin alt boyutlarının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde farklı etkileri var mıdır?

#### 4.3. Araştırma Evreni ve Veri Toplama Araçları

Bu çalışma Tokat il merkezinde faaliyet gösteren ve personel sayısı itibariyle en fazla personel istihdam eden toplam 11 farklı işletmede yapılmıştır. Söz konusu 11 işletmenin ortak özelliği hepsinin 10'dan fazla personel çalıştırmaları ve görece olarak daha eski işletme olmalarıdır. Böylece bu işletmelerin diğerlerine oranla daha fazla kurumsallaşabilmiş olabilecekleri varsayımı güdülmüştür. Bu işletmelere toplamda 180 adet anket dağıtılmıştır. Örneklem büyüklüğü araştırma yöntemine göre değişmekte, sosyal bilim araştırmaları için 30 ile 500 arasındaki bir sayı genelde yeterli olabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 126). Bu araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile dağıtılan anketlerden toplam 170 adedi geri dönmüştür. Ancak bu anketlerden 12 adedi analize elverişli olmadıkları gerekçesi ile çalışmaya dâhil edilmemişlerdir. Dolayısıyla anketlerin geri dönüş oranı % 87,77 olarak gerçekleşmiştir. Analiz toplam 158 anket formu ile yapılmıştır.

#### *Kullanılan Ölçekler*

Araştırma anketi 5 bölümden oluşmaktadır. Anket toplam 65 soru içermektedir. Anketin birinci kısmında demografik değişkenlere yönelik bilgiler bulunmaktadır. İkinci kısımda Allen ve Meyer tarafından 1990 yılında geliştirilen, duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif bağlılığı belirlemeye yönelik, "Bu şirkete karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum", şeklinde soruların bulunduğu 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık soruları bulunmaktadır. Üçüncü kısımda Niehoff ve Moorman tarafından 1993 yılında geliştirilen, dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalet boyutlarından oluşan, "Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim" şeklinde 20 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Dördüncü kısımda işten ayrılma niyetinin belirlenebilmesi amacıyla, "Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum" şeklinde 3 sorudan oluşan, Wayne, Shore ve Lİnden tarafından 2007 yılında geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Anket formunda 1= Kesinlikle katılmıyorum ve 5= Kesinlikle katılıyorum arasındaki beşli Likert ölçeği kullanılmıştır.



**Yiyecek-İçecek Sektöründe Örgütsel Bağlılığın ve Algılanan Örgütsel Adaletin  
Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alt Boyutlar Bağlamında Bir Araştırma**

Ölçeklerin çalışmada kullanılmaya uygun olup olmadıklarını anlayabilmek amacıyla ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayı değerlerine bakılmıştır. Aşağıdaki, Tablo 1'de özetlenmiş olan analiz sonuçlarına göre ölçekler çalışmada kullanılabilirlik düzeyindedirler.

**Tablo 1.** Güvenirlilik Analizleri Sonuçları

Ölçek Adı		Cronbach's Değeri	Alpha
Örgütsel Bağlılık	Toplam Örgütsel Bağlılık	0,687	
	Duygusal Bağlılık	0,612	
	Normatif Bağlılık	0,659	
	Zorunlu Bağlılık	0,661	
Algılanan Örgütsel Adalet	Toplam Alg. Örgütsel Adalet	0,920	
	Dağıtım Adaleti	0,848	
	İşlem Adaleti	0,787	
	Etkileşimsel Adalet	0,909	
İşten Ayrılma Niyeti		0,760	

#### 4.4. Analizler

Daha önce de bahsedildiği üzere, çalışma kapsamında toplam 158 anket değerlendirilmiştir. Tablolardan da görülebileceği üzere katılımcıların büyük bir kısmı erkek, bekâr ve lise mezunudur. Aslında bu durum genelde turizm sektörü, özelde de yiyecek-içecek sektörü için oldukça normal bir sonuç görünümündedir. Katılımcıların demografik özelliklerinin özeti aşağıdaki gibidir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Cinsiyetleri ve Medeni Durumlarına Dağılımları

	Cinsiyet		Medeni Durum			
	Kadın	Erkek	Cevapsız	Evli	Bekar	Cevapsız
<b>Sayı</b>	40	107	11	40	111	7
<b>Oran</b>	% 25,3	% 67,7	% 7,0	% 25,3	% 70,3	% 4,4

**Tablo 3.** Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

	Eğitim Durumu					
	İlköğretim	Lise	Önlisans	Lisans	Lisansüstü	Cevapsız
<b>Sayı</b>	30	73	11	30	6	8
<b>Oran</b>	% 19	% 46,2	% 7	% 19	% 3,8	% 5,1

Araştırmanın analiz kısmında ilk olarak hipotezlerin cevapları aranmış, devamında ise araştırma sorularının analizi yapılmıştır. Hatırlanacağı üzere araştırmanın ilk hipotezi “örgütsel bağlılık ile işgören devir oranı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” şeklinde kurgulanmıştı. Söz konusu hipotezi analiz etmek üzere regresyon analizinden faydalanılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

**Tablo 4.** Örgütsel Bağlılığın Çalışanların İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi

	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı		t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta			
<b>Örg. Bağlılık</b>	-,229	,194	-,102		-1,181	,240

## Yiyecek-İçecek Sektöründe Örgütsel Bağlılığın ve Algılanan Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alt Boyutlar Bağlamında Bir Araştırma

Tablo 4’den de görüldüğü üzere bu çalışmada çalışanların örgütsel bağlılıklarının onların işyerinden ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür ( $p = ,240 > 0,05$ ).

Çalışmanın ikinci hipotezi çalışanların algılanan örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyetleri üzerine kurgulanmış ve “algılanan örgütsel adalet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönü bir ilişki vardır” şeklinde formüle edilmiştir. Söz konusu hipotezi test etmek amacıyla bir önceki hipotez analizinde olduğu gibi linear regresyon analizinden faydalanılmıştır. Tablo 5’de de özetlendiği üzere çalışanların örgütsel adalet algılarının onların işten ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür ( $p = ,350 > 0,05$ ).

**Tablo 5.** Algılanan Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi

	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
<b>Alg. Örgütsel Adalet</b>	,114	,122	,081	,938	,350

Çalışmanın literatüre daha fazla katkı sağlayabilmesi amacıyla demografik değişkenler de örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel adalet kapsamında incelenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın bir diğer hipotezi “demografik değişkenler örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel adalet ve işten ayrılma ve bu değişkenlerin alt boyutları açısından anlamlı farklılıklar ortaya koymaktadır. Bu hipotezi test edebilmek amacıyla tek yönlü t-test, ANOVA ve korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır. Bu bağlamda cinsiyetin bağlılık ve bağlılığın alt boyutları, algılanan örgütsel adalet ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını anlamak için tek yönlü bağımsız t-testi yapılmış ve testin sonucunda cinsiyetin hiçbir değişkende anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Yine benzer bir sonuç medeni durumda da karşımıza çıkmıştır. Medeni durumu analiz etmek için yapılan bağımsız

tek yönlü t-testi sonucu da medeni halin bütün değişkenler ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ortaya koymuştur.

Çalışmanın literatüre bir diğer katkısının değişkenleri alt boyutları itibariyle incelemesi olduğu daha önce dile getirilmişti. Bu araştırmayı gerçekleştirebilmek amacıyla da iki tane araştırma sorusu ortaya atılmıştır. Bunlardan birincisi, örgütsel bağlılığın alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olup olmadığını ortaya konmasıdır. Bu sonuç için örgütsel bağlılığın alt boyutlarının bağımsız, işten ayrılma niyetinin de bağımlı değişken olarak alındığı bir regresyon denklemi oluşturulmuş ve analiz yapılmıştır. Söz konusu regresyon analizi sonucu aşağıda Tablo 6'da görülmektedir.

**Tablo 6.** Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkileri

	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
<b>Duy. Bağlılık</b>	-,122	,141	-,079	-,867	,387
<b>Nor. Bağlılık</b>	-,301	,139	-,201	-2,165	,032*
<b>Zor. Bağlılık</b>	,273	,123	,176	2,222	,028*

\* % 95 seviyesinde anlamlı

Yukarıdaki tablodan da net bir şekilde görüldüğü üzere genel örgütsel bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi yokken, bu durum alt boyutlar bağlamında farklılıklar göstermektedir. Regresyon sonuçlarına bakıldığında duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ( $p=0,387>0,05$ ) görülebilecektir. Diğer yandan normatif ve zorunlu bağlılığın anlamlı bir etkisi (sırasıyla;  $p=0,032<0,05$  ve  $p=0,038<0,05$ ) göze çarpmaktadır. Burada dikkati çeken nokta her iki örgütsel bağlılık alt boyutunun farklı yönlerde işten ayrılma niyetini

**Yiyecek-İçecek Sektöründe Örgütsel Bağlılığın ve Algılanan Örgütsel Adaletin  
Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alt Boyutlar Bağlamında Bir Araştırma**

etkilemesidir. Zira normatif bağlılık işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilerken ( $\beta = -,201$ ), zorunlu bağlılık ise, işten ayrılma niyetini olumlu etkilemekte ( $\beta = ,176$ ) yani artırmaktadır.

Çalışmanın diğer araştırma sorusu algılanan örgütsel adaletin alt boyutlarının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkileri varsa bu etkilerin farklılaşp farklılaşmadığını anlayabilmek için ortaya atılmıştır. Bu araştırma sorusunu analiz edebilmek için değişkenler arasında regresyon analizi yapılmıştır.

**Tablo 7.** Algılanan Örgütsel Adalet Alt Boyutlarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkileri

	Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı		t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta			
	<b>Alg. Dağıtım Adaleti</b>	,032	,104	,031		
<b>Alg. Prosedür Adaleti</b>	-,144	,153	-,114	-,936	,351	
<b>Alg. Etkileşim Adaleti</b>	,265	,130	,216	2,038	,043	

Tablo 7’de özetlenmiş olan regresyon analizi sonuçlarına göre algılanan örgütsel adaletin alt boyutlarının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri farklılıklar göstermektedir. Şöyle ki, dağıtım adaleti ve prosedürel adalet işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etki göstermezken ( $p=0,758>0,05$  ve  $p=0,351>0,05$ ), etkileşim adaletinin işten ayrılma üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisi ( $p=0,043<0,05$ ;  $\beta = 0,216$ ) görülmektedir. Özetle, çalışanların algıladıkları etkileşimsel adalet onların işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Bu literatürle çok paralel olmayan ilginç bir sonuç olarak görülmektedir.

## SONUÇ

Emek yoğun özelliği gereği çok sayıda işgören istihdam eden, üretimin kalitesi ve müşteri memnuniyeti açısından bu işgörelere ziyadesiyle bağımlı olan yiyecek içecek işletmelerinde örgütsel davranış kuramları üzerinde titizlikle çalışılması gereken konulardan birisidir. İşgören kaybı, dolayısıyla da beraberinde getireceği birçok olumsuzluğa neden olması sebebiyle işten ayrılma niyeti bu işletmelerde incelenmesi ve değerlendirilmesi gereken önemli konulardan bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Turizm sektöründe örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel adalet ve bunların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine yönelik çalışmalar genelde konaklama sektörü için yapılmıştır. Bu çalışmada adı geçen örgütsel kuramların yiyecek içecek sektöründe gerçekleşme durumu belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel adalet alt boyutlarıyla incelenmiş ve bunların işten ayrılma niyeti ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Hipotezler genel başlıklar için kurgulanmış, alt boyutlar için araştırma soruları belirlenmiştir.

Çalışmanın temel hipotezleri olan birinci hipotez ve ikinci hipotezde çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve algıladıkları örgütsel adaletin onların işyerinden ayrılma niyetleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Aslında bu sonuç beklenen bir sonuç değildir. Zira literatür incelendiğinde de her iki değişkenin işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilemesi asıl beklenen sonuçtur. Böyle bir sonucun elde edilmesi üzerinde önemli durulması ve bu konuda daha fazla çalışma yapılması ihtiyacına da işaret edebilmektedir. Zira bu sonuç anketlerden veya katılımcılardan kaynaklanan bir problemin varlığına işaret edebileceği gibi diğer yandan çok daha önemli noktalara araştırmacıları götürebilir. Zira çalışmanın farklı yerlerinde ısrarla üzerinde durulduğu üzere yiyecek-içecek sektörü hem genel ekonominin, hem de turizm sektörünün içinde önemli bir yer tutmasına rağmen araştırmacılar tarafından yeterince ilgi gösterilmemiş bir sektördür. Yiyecek-içecek sektörü diğer benzer sektörlerin hiç biriyle doğrudan benzeşmeyecek çok ciddi farklılıkları kendi içerisinde barındırmaktadır. Çok ciddi anlamda personel devri olan yeterince profesyonelleşememiş bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla yiyecek-içecek sektörünün kendi özellikleri ve iç dinamikleri nedeniyle diğer birçok sektörde yapılan araştırmaların sonuçlarının kolaylıkla bu sektöre genellenemeyeceği ve her defasında tekrardan araştırılması gerektiği açıktır. Bu çalışmanın hipotezlerinin

## Yiyecek-İçecek Sektöründe Örgütsel Bağlılığın ve Algılanan Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alt Boyutlar Bağlamında Bir Araştırma

bu gerçeği ortaya sermesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Üçüncü hipotezde cinsiyetin bağlılık ve bağlılığın alt boyutları, algılanan örgütsel adalet ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını anlamak için analiz yapılmış ve cinsiyetin hiçbir değişkende anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Benzer bir sonuç medeni durumda da karşımıza çıkmış, medeni halin bütün değişkenler ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığını görülmüştür.

Birinci araştırma sorusu ile analiz edilen örgütsel bağlılığın alt boyutları ile işten ayrılma niyetinin incelenmesinde, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı, normatif ve zorunlu bağlılığın anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu analizde dikkati çeken bir sonuç ortaya çıkmıştır. Normatif bağlılık işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilerken, zorunlu bağlılık ise, işten ayrılma niyetini olumlu etkilemekte yani artırmaktadır. Bu sonuç örgütsel bağlılık literatürü açısından üzerinde ısrarla durulması gereken bir sonuçtur. Zira literatürde üzerinde sıklıkla durulduğu üzere zorunlu bağlılık her ne kadar bir bağlılık alt formu olarak kabul edilse de bu anlamda ciddi problemler barındırabilmektedir. Çalışmada ortaya çıkan zorunlu bağlılığın işten ayrılma niyetini arttırabileceği sonucu açıklıkla göstermektedir ki, zorunlu bağlılık işletmelere yarar değil zarar bile verebilmektedir. Dolayısıyla bağlılık literatürü yerine başka bir başlık altında ele alınıp işlenmesi daha uygun olabilecektir. İkinci araştırma sorusunda, algılanan örgütsel adaletin alt boyutlarının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri incelenmiş ve farklılıklar görülmüştür. Dağıtım adaleti ve prosedürel adalet işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etki göstermezken, etkileşim adaletinin işten ayrılma üzerinde olumlu yönde anlamlı bir etkisi görülmüştür. Yani, çalışanların algıladıkları etkileşimsel adalet onların işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. Bu durum literatürle çok paralel olmayan sonuç olarak görülmektedir.

Genelde turizm sektörü, özelde yiyecek-içecek sektörü ülkemiz ekonomisi ve özellikle de istihdam için oldukça önemli görülmektedir. Bu sektörlerin kendine has özellikleri dolayısıyla bir takım başka işletmeler için yapılmış çalışmaların sonuçlarının genellemesini yapmak doğru görünmemektedir. Bunun yerine her defasında, her bir örgütsel davranış değişkeni için tekrar tekrar bu sektörlerde çalışma yapılması ve sektörlere özgü sonuçların elde edilmesi çok daha yerinde görünmektedir.

**KAYNAKÇA**

AKTOB Bülten. (2014): 13.

AKTOB Bülten. (2015, Ocak), 13: 28.

Akgündüz, Y., Güzel, T. (2014). "Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi.". Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(3): 1-18.

Allen, M., Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". Journal of Occupational Psychology, 63(1): 1-18.

Altaş, S., Çekmecelioglu, H. (2015). "Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma". Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences, 29(3): 421-439.

Altıntaş, F. (2006). "Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz". İşletme Fakültesi Dergisi, 7(2): 19-40.

Aşan, O., Özyer, K. (2006). "Farklı İki Üniversite Akademik Personelinin Duygusal, Zorunlu ve Normatif Bağlılıklarının Karşılaştırılması.". Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 9(1): 5-23.

Avcı, N., Küçükusta, D. (2009). "Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki". Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1): 33-44.

Baltacı, F., Güçlü, C., Çeliker, N. (2014). . "Liderlik davranışının örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: konaklama işletmelerinde bir uygulama.". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(3): 353-370.

Birdir, K. (2000, Eylül-Aralık). Türkiye'de Otel Genel Müdürlerinin İş Devir Süreleri ve Nedenleri Üzerine Bir Araştırma. Anatoli: Turizm Araştırmaları Dergisi, 143.



**Yiyecek-İçecek Sektöründe Örgütsel Bağlılığın ve Algılanan Örgütsel Adaletin  
Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alt Boyutlar Bağlamında Bir Araştırma**

- Çelik, G., Oral, E., Budak, A. (2015, Aralık). Türk İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık. Çukurova Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 30(2): 255-266.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi.". Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 29.
- Durna, U., Eren, V. (2005). "Üç Bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık". Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(2): 210-219.
- Erdoğan, S. (2009). "Turizm İşletmelerinde Çalışan Muhasebe Personelinin Örgütsel Adalet Algılamaları ve Adalet Türlerinin Performans Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi.". 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 165-170.
- Ghiselli, R. F. (2001). "Job Satisfaction, Life Satisfaction and Turnover Intent: Among Food Service Managers". Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly(42): 28-37.
- Gürbüz, S. (2006). "Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma". Ekonomik ve Sosyal araştırmalar Dergisi, 3(1): 48-75.
- Gürbüz, S. ve F. Şahin (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SeçkinYayımları, İstanbul.
- Kalay, F. (2016). "İşletmelerde Örgütsel Adaletin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi: Teorik Bir İnceleme". Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi(11): 147-158.
- Karavardar, G. (2015). "Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi". Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11(26): 139-150.
- Leong, C., Furhham, A., Cooper, C. (1996). "The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship". Human Relations, 1345-1361.
- Meyer, J., Allen, N. (1991). "A Three-Component Conceptualization". Human Resources Management Review .

- Onay, M., Kılıcı, S. (2011). "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 363-372.
- Organ, D. (1988). "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome". Lexington Boks.
- Özçınar, M., Demirel, Y., Özbezek, D. (2016). "Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları Ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi-Examining The Relationship Between Organizational Justice Perception Of Employees And Organizational Silence.". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 150-171.
- Özutku, H. (2008). "Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2): 79-97.
- Polatçı, S., Ardıç, K., Türkan, G. (2014). "Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi". *Yönetim ve Ekonomi*, 21(2): 281-292.
- Poyraz, K., Kama, B. (2008). "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 143-164.
- Tayfun, A., Palavar, K., Çöp, S. (2010). . "İşgörenlerin Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4): 3-18.
- Tütüncü, Ö., Demir, M. (2003). *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği*. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2): 147.
- Uzun, Ö. (2011). "Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma ". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İBBF Dergisi*, 6(1): 181-213.
- Yalçın, A., İplik, F. (2005). "Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma:

**Yiyecek-İçecek Sektöründe Örgütsel Bağlılığın ve Algılanan Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alt Boyutlar Bağlamında Bir Araştırma**

Adana ili örneği". Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1): 395-412.

Yavuz, E. (2009). "İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma". İşletme Araştırmaları Dergisi, 2: 51-69.

Yazıcıoğlu, İ. (2009). "Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları İle İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması". Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8: 235-249.

Yazıcıoğlu, İ., Topaloğlu, I. (2009). "Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama". İşletme Araştırmaları Dergisi, 3-16.

