

başlamıştır. Bu veriler, turizm işletmelerinin sayısı, belgelendirme durumları ve önceden yapılan ön çalışma sonuçları gibi bilgileri içermektedir. Ardından, T.C. Bolu Valiliği'nin 2020 yılındaki araştırma verileri üzerinden sektördeki toplam çalışan sayısı belirlenmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda kurumsal turizm işletmelerinde çalışan kişi sayısı tespit edilmiştir. Örneklem dayalı olarak yapılan araştırmanın örnekleminin büyüklüğü, Yamane (2001) tarafından kullanılan örneklem formülüne göre hesaplanmıştır ve %95 güven seviyesiyle gereken örneklem büyüklüğü 277 olarak belirlenmiştir.

3.3.Verilerin Toplanması

Bu araştırmada toplanan verilerin analizi, betimsel istatistikler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İşletme sayıları, çalışan sayıları ve faaliyet durumları gibi veriler, sayısal analizlerle işlenmiş ve sonuçlar çıkarılmıştır. Covid-19 salgını nedeniyle bazı işletmelere ulaşılamamış olması, çalışmanın başlıca sınırlılığını oluşturmaktadır. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 04.03.2021 tarihinde E. 12207 onayı ile etik kurul izin belgesi alınmıştır. Araştırmanın ilk aşamasında, Bolu ilinde bulunan turizm işletmelerinin yenilik yönetimi kapsamında düzenlenen kurumsallaşma düzeylerini belirlemek için Aylan ve Koç (2017) tarafından geliştirilen “İşletmelerde Kurumsallaşma Kriterlerini Belirleme” adlı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bu araç, 9 alt boyut içeren 48 ifadeyi içermektedir. Anketteki değişkenlerle birlikte betimsel tarama modeli uygulanmıştır. Bu araştırmada kullanılan ölçme araçları, önceden geçerlilik ve güvenilirlik testlerinden geçirilmiştir. İş görenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek için Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, 3 alt boyutu irdeleyen ve 18 ifadeden oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması Wasti (2000) tarafından gerçekleştirilmiştir. İş doyum düzeyini ölçmek için ise Minnesota İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, 2 alt boyutu irdeleyen veya toplam iş doyum düzeyini elde etmek amacıyla 20 ifadeden oluşmaktadır. Türkçe uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

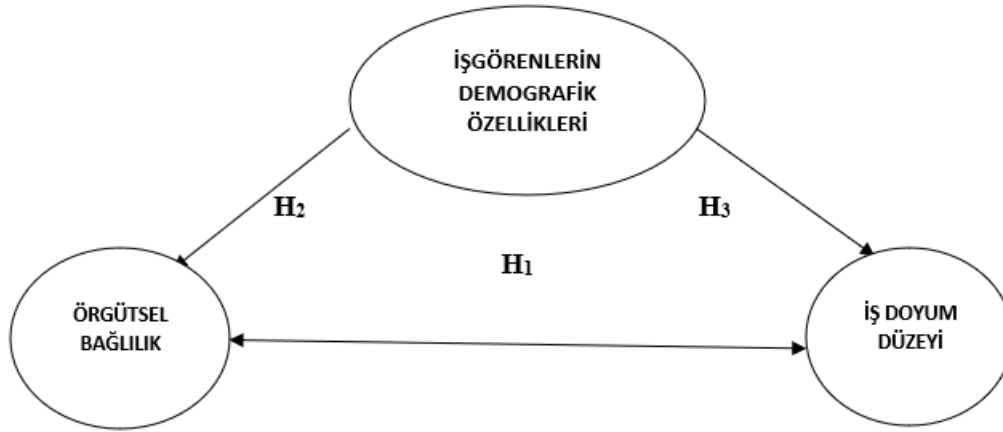
Araştırmanın amaçlarına yönelik olarak, demografik özelliklere göre işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş doyum düzeyleri arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Bu bağlamda, araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. İş görenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. İş görenlerin demografik düzeylerine göre örgütsel bağlılıkları bakımından anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. İş görenlerin demografik özelliklerine göre iş doyum düzeyleri bakımından anlamlı farklılık var mıdır?

Bu soruların yanıtlarının; işgörenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi, demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ve bu farklılıkların anlamlılığını ortaya koyması hedeflenmiştir. Buna göre oluşturulan hipotezlerin yönü belirlenmiş ve geliştirilen model Şekil-1.1.'de gösterilmiştir.

Şekil 1: İşgörenlerin Demografik Özelliklerine Göre İş Doyum Düzeylerine ve Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Model



H₁: İş görenlerin örgütsel bağlılıkları (duygusal, devam ve normatif bağlılıkları) ile iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂ : İş görenlerin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: İş görenlerin demografik özellikleri ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4. Bulgular

Araştırma, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen teoriye dayanarak örgütlerdeki bireylerin tutum ve davranışlarını incelemeyi amaçlamıştır. Bu teori, bireylerin kurumsal bağlılıklarını üç boyut altında ele almaktadır ve bu boyutlar bireylerin kurumlardaki tutum ve davranışlarını açıklamaktadır. Aynı zamanda, iş doyumunu gibi unsurların da kurum yapılarının performansına olumlu şekilde yansıdığı düşünülmektedir.

Tablo 1.1. Turizm İşletmeleri İle İlgili Betimsel İstatistikler

Ortaklık Yapısı	F	%
Aile işletmeleri	43	46.2
Tek ortaklı işletmeler	37	39.8
Çok ortaklı işletmeler	13	14.0
Faaliyet yılı	F	%
1-9 yıl	46	49.5
10-19 yıl	27	29.0
20 yıl ve üstü	20	21.5
Çalışan Kişi Sayısı	F	%
1-9	62	66.7
10-49	21	22.6
50-250	9	9.7
250 ve üstü	1	1.1

Araştırma kapsamında, Bolu ilindeki turizm işletmelerinin kurumsallaşma düzeylerini belirlemek için sahibi veya yöneticisi konumundaki kişilere yönelik anket çalışması yapılmıştır. Yapılan çalışmada, işletmelerin kurumsallaşma kriterlerine göre aile işletmelerinin diğer işletme yapılarına göre daha fazla olduğu (%43) tespit edilmiştir. Ayrıca, faaliyet süresi incelemesinde 1-9 yıl aralığında faaliyet gösteren işletme sayısının diğer zaman aralıklarına göre daha fazla olduğu (%49.5) görülmüştür (Tablo 1.1).

Tablo 1.2. Kurumsallaşmış Turizm İşletmeleri İle İlgili Betimsel İstatistik Bulgular

Ortaklık Yapısı	F	%
Aile işletmeleri	21	37.5
Tek ortaklı işletmeler	23	41.1
Çok ortaklı işletmeler	12	21.4
Faaliyet yılı	F	%
1-9 yıl	28	50
10-19 yıl	14	25
20 yıl ve üstü	14	25
Çalışan Kişi Sayısı	F	%
1-9	26	46.4
10-49	20	35.7
50-250	9	16.1
250 ve üstü	1	1.8

Kurumsal işletmelerin yapılarına bakıldığında ise tek ortaklı işletmelerin sayısının

(%41.1) diğerlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Faaliyet yılına göre yapılan analizlerde ise 10-19 yıl ile 20 ve üstü yıl aralığındaki işletme sayılarının eşit olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışan kişi sayısına göre incelendiğinde ise 250 ve üzeri çalışanı olan işletme sayısının (%1.8) en az olduğu saptanmıştır (Tablo 1.2.).

Örgütsel bağlılığın gelişebilmesi ve özdeşleşebilmesi için duygusal bağlılığın gerçekleşmesi büyük önem taşımaktadır. Allen ve Meyer (1990) tarafından belirtildiği gibi, işgörenler duygusal bağlılıkla birlikte kurumda faaliyetlerine devam edebilirler. Turizm sektöründeki çalışanlarla ilgili yapılan Toker (2011) araştırmasında, iş doyumunu ile eğitim seviyesi arasında pozitif bir bağlantı olduğu bulunmuştur. Ancak bireysel farklılıklar sebebiyle iş doyumunda değişiklik gözlemlenebileceği ve bu nedenle eğitim ile iş doyumunu arasında bazen farklılık olabileceği ifade edilmiştir (Köroğlu, 2011).

Tablo 1.3. İşgörenlerin Eğitim Seviyeleri İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasında Yapılan Kruskal-Wallis Test Sonuçları

	Eğitim Seviyeleri	N	Sıra ort.	Sd.	χ^2	P
Duygusal	İlköğretim	57	183.32	3	19.395	.000*
	Ortaöğretim	152	172.88			
	Lisans	101	127.54			
	Lisansüstü	10	175.05			
Devam	İlköğretim	57	175.11	3	12.828	.005*
	Ortaöğretim	152	167.17			
	Lisans	101	151.16			
	Lisansüstü	10	70.05			
Normatif	İlköğretim	57	167.68	3	7.032	.071
	Ortaöğretim	152	171.03			
	Lisans	101	144.19			
	Lisansüstü	10	124.20			

Araştırmada, işgörenlerin eğitim seviyeleri ile örgütsel bağlılık sonuçları arasında bir bağlantı olduğu vurgulanmıştır. Ancak, eğitim seviyesi yükseldikçe duygusal bağlılığın artmadığı ve kurumlara karşı bir özdeşlemenin oluşmadığı sonucuna varılmıştır (Tablo 1.3). Ayrıca, eğitim seviyesindeki farklılıkların işgörenlerin devam bağlılığını etkilediği ve bu durumun iş doyumuna da yansıdığı düşünülmektedir. Bu bulgular, işletmelerin çalışanlarının eğitim seviyelerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini dikkate alarak stratejilerini belirlemeleri gerektiğini göstermektedir. Eğitim seviyesinin artırılmasıyla

duygusal bağlılığın otomatik olarak artmayabileceği ve çalışanların kurumla özdeşleşmesinin teşvik edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bulgular sonucunda H₂ hipotezi desteklenmemiştir.

5.Sonuç ve Öneriler

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin, birçok araştırmada pozitif yönde olduğu gözlemlenmiştir (Çelen vd., 2003; Sığı ve Basım, 2014; Topaloğlu, 2011; Tayfun vd., 2010). Mowday vd. (1982) tarafından yapılan bir araştırmada, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaptıkları işe göre değişkenlik gösterdiği ve örgütle bağlantı derecelerinin örgüte yararlı olup olmadığıyla ilişkilendirildiği bulunmuştur. Bu bağlamda, işgörenlerin pozitif, etkisiz ya da negatif yönde örgütsel bağlılık sergileyebileceği ortaya çıkmıştır.

Örücü vd. (2010) tarafından yapılan bir araştırmada, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalıştıkları örgüt ve onun değerleri arasındaki ilişkinin yüksek olması beklenirken, aynı zamanda işgörenlerin örgüt içinde yaptıkları belli bir işten dolayı mutsuzluk duyabilecekleri olasılığının da bulunduğu ifade edilmiştir. Demografik değişkenlere göre yapılan diğer bir araştırmada ise işgörenlerin çalışma süresinin iş tatmini düzeylerini etkilediği ve çalışma süresi arttıkça bağlılıklarına yansıdığı sonucuna varılmıştır (Okpara, 2006; Kantar, 2008; Özdemir, 2009). Özellikle işgörenlerin normatif bağlılıklarının gelişmediği noktada, Bolu ilindeki turizm işletmelerinin belirlenen kurumsallaşma kriterlerini tam olarak yansıtamamış olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalar, iş doyum düzeyi ile çalışanların cinsiyetleri arasında farklı sonuçlar elde edildiğini göstermektedir (Hulin ve Smitt, 1964; Demato, 2002). Çarıkçı (2004) tarafından yapılan bir araştırmada, kadın işgörenlerin iş doyum düzeylerinin erkek işgörelere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, kurumlardaki erkek işgörelere diğer sektörlere yönlenebileceği şeklinde yorumlanmaktadır.

Turizm sektöründeki iş gücü devir oranının yüksek olması nedeniyle genellikle devam bağlılığının görüldüğü ifade edilmektedir (Akova vd., 2015). Bir diğer araştırmada ise devam bağlılığının yaş, hizmet süresi, iş değişikliği sıklığı gibi değişkenlerle ilişkili olduğu belirtilmiştir (Çakar ve Ceylan, 2005). İş görenlerin gelir düzeyi de iş tatmini düzeylerinde görülen farklılıklara örnek olarak verilebilir.

Bolu ilindeki turizm sektörü işletmelerinin genellikle büyüme ve gelişme evresinde olmaları nedeniyle güçlü kurum yapılarına sahip olmadığı ifade edilmektedir. Ayrıca,

işgörenlerin yaptıkları işlerin yükünün orta düzeyde olduğu tahmin edilmektedir. Bu nedenle, işgörenlerin normatif bağlılık düzeylerinin düşük olduğu ve bu durumun iş doyum düzeylerini etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu bulgular sonucunda H1 hipotezi kabul edilebilir.

Araştırmanın sınırlılıklarının; işletmelerdeki kurum kültürü, yönetici tutum ve davranışları gibi konular hakkında yeterli bilgiye sahip olunamaması ve işgörenlerin sahip olduğu bağlılık ve beklentilerin farklı etmenlerden kaynaklanabileceğini göstermektedir. Ayrıca Covid-19 pandemisinin işgörenler üzerindeki etkisi de vurgulanmaktadır. Diğer bir deyişle, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki karmaşıktır ve birçok değişken bu ilişkiyi etkileyebilmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde işletmelerin, çalışanların bağlılık ve iş doyum düzeylerini anlamak ve geliştirmek için çeşitli faktörleri dikkate almaları gerektiği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle, gelecekte yapılacak olan çalışmalar için birtakım öneriler ortaya konulmuştur. Bu öneriler doğrultusunda gelecekte yapılacak olan araştırmaların, literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma sonucunda ortaya konulan öneriler aşağıda yer almaktadır.

Kurumlar, çalışanların iş doyum düzeylerini etkileyen faktörleri belirleyerek ve bu faktörleri dikkate alarak politika ve uygulamalarını şekillendirmelidir. Bu doğrultuda yapılacak araştırmalar, işletmelerin çalışanlarına odaklanmalarını ve onların ihtiyaçlarına uygun stratejiler geliştirmelerini sağlayacaktır. İşletmeler, çalışanların iş doyumunu artırmak için aşağıdaki faktörlere odaklanabilir:

1. İş yükü ve iş dengesi: İş görenlerin iş yükünün makul ve dengeli olması, iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Aşırı iş yükü ve dengesiz çalışma saatleri, işgörenlerde stres ve tükenmişlik hissi yaratabilir.
2. Ücret ve ödüllendirme: Adaletli ve tatmin edici ücretlendirme politikaları, işgörenlerin motivasyonunu ve iş doyumunu artırır. Performansa dayalı ödüllendirme sistemi de işgörenlerin bağlılığını artırabilir.
3. İş güvenliği ve destekleyici çalışma ortamı: İş görenlerin fiziksel ve psikolojik güvenliği sağlanmalı ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır. İşletmeler, çalışanların ihtiyaçlarını anlamak için geri bildirim almalı ve gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.

4. Kariyer fırsatları ve gelişim imkânları: İş görenlere kariyerlerinde ilerleme fırsatları sunulmalı ve kişisel gelişimlerine olanak tanınmalıdır. Bu, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini ve kuruma bağlılıklarını artırabilir.
5. Liderlik ve iletişim: İyi liderlik becerilerine sahip yöneticiler, çalışanların iş doyumunu olumlu etkiler. Açık ve etkili iletişim, işgörenlerin ihtiyaçlarını anlamaya ve çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirmeye yardımcı olur.
6. Kurumsal kültür ve değerler: İşletmelerin sahip olduğu kurumsal kültür, işgörenlerin kuruma bağlılığını etkiler. Çalışanlar, kurumun değerlerine ve misyonuna uyumlu olduklarını hissetmeleri durumunda daha memnun olabilirler.

Yukarıda belirtilen faktörler, işletmelerin işgörenlerin iş doyumunu artırma ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirme çabalarında dikkate almaları gereken önemli alanlardır. Bu önerilerin uygulanması, işletmelerin çalışanlarını motive etmelerine ve daha yüksek performans düzeylerine ulaşmalarına yardımcı olabilir.

Sonuç olarak, yenilik yönetimini benimsemeyen kurumsallaşmış turizm işletmeleri için yapılan bu araştırma, işletmelerin işgörenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu artırmak için çeşitli adımlar atabileceğini göstermektedir. Bu önerilerin, işletmelerin çalışanlarıyla daha iyi ilişkiler kurmalarına, motivasyonlarını artırmalarına ve performanslarını yükseltmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akgöz, E. ve Solmaz, B. (2010). Turizm İşletmelerinde İtibar Yönetimi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 23-41. ,
- Akova, O., Tanrıverdi, H. ve Kahraman, O. C. (2015). Otel İşletmelerinde İş gören Devir Hızına Etki Eden Risk Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 87-107.
- Aktan, C. C. (2013). Kurumsal Şirket Yönetimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 150-161.,
- Alkış, H. ve Temizkan, V. (2010). İşletmelerin Kurumsallaşma Düzeylerinin Belirlenmesi: (Haddehaneler) Karabük Demir-Çelik Sektörü Örneği. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, C, 21, 73-92.
- Allen, N.J. & Meyer J.P., “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol:63, No:1, 1990.
- Apaydın, F. (2009). Kurumsal Teori Ve İşletmelerin Kurumsallaşması. *Cumhuriyet Üniversitesi Journal of Economics & Administrative Sciences (JEAS)*, 10(1).
- Aydın, Ç. Ö. ve Tan, F. Z. (2019). Kurumsallaşma: Kavramsal Bir İnceleme. *Alnteri*

Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 225-235

- Aylan, S. ve Hakan, K. O. Ç. (2017). İşletmelerin kurumsallaşma kriterlerinin belirlenmesine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 564-585*
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde: Örgütsel Bağlılık. Nobel Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler. *Ankara: Pegem A Yayıncılık.*
- Baycan, A. (1985). Analisis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bogaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology, 66(1), 32-40.*
- Bozkurt, Ö. (2015). Sosyal hizmet işletmelerinde yenilik yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 89-106.*
- Bozkurt, Ö. ve Göral, M. (2013). Modern Liderlik Tarzlarının Yenilik Stratejilerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Anadolu University Journal of Social Sciences, 13(4).*
- Brown, T.J., Mowen, J.C., Donovan, D.T. & Licata, J.W. (2002), —The customer orientation of service workers: personality trait influences on self and supervisor performance ratings, *Journal of Marketing Research, Vol. 39 No. 1, 110- 19*
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). Kamu vVe Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, 2. Baskı, *Ankara.*
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama* (Master Thesis, Anadolu University (Turkey)).
- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(1), 52-66.*
- Çarıkçı, İ. H. (2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi, 37(4), 83-95.*
- Çatal, M. F. (2007). Bölgesel Kalkınmada Küçük ve Orta Boy İşletmelerin (Kobi) Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(2), 333-352.*
- Çelen, Ö., Teke, A. ve Cihangiroğlu, N. (2013). Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 18(3).*
- Çetin, M. Ö. (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Ankara: Nobel Yayın.
- Davis, K. (1988). İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış, (Çev.: Kemal Tosun Vd.), 3. Baskı, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, İstanbul.*
- DeMato, D. S. (2002). *Job satisfaction among elementary school counselors in Virginia: Thirteen years later* (Doctoral dissertation, Virginia Tech).

- Demirci, A. E., Uz Kurt, C., Işık, N., Aluftekin, N., Göktepe, H. ve Akdeve, E. (2012). Yenilik Yönetimi. Uz Kurt ve A. Demirci (Editör) TC Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın (2602).
- Donavan, D.T., Brown, T. J. & Mowen, J.C. (2004). -Internal benefits of service worker-customer orientation: job satisfaction, commitment, and organizational citizenship behaviors, Journal of Marketing, Vol. 68, 128-146.
- Drucker, P. (2014). *Innovation and entrepreneurship*. Routledge.
- Durna, U. (2002). Yenilik Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Elçi, Ş. ve Karataylı, İ. (2008). İnovasyon Rehberi: Karlılık ve Rekabetin Elkitabı. *Technopolis Group Türkiye*
- Eraslan, H., Bulu, M. ve Bakan, İ. (2008). Kümelenmeler ve İnovasyona Etkisi: Türk Turizm Sektöründe Uygulamalar. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 5(3), 15-29.
- Erbaş, A. (2016). Kurumsallaşma Çalışmaları. Sürdürülebilir Turizm. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Erdem, O. ve Dikici, A. M. (2009). Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.
- Erdem, O. ve Dikici, A. M. (2009). Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 198-213.
- Erdil, O. ve Keskin, H. (2003). Güçlendirmeyle İş Tatmini, İş Stresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 32(1), 7-24.
- García Morales, V. J., Llorens Montes, F. J. & Verdú Jover, A. J. (2006). Antecedents and consequences of organizational innovation and organizational learning in entrepreneurship. *Industrial Management & Data Systems*.
- Gökçe, G. S. (2010). İnovasyon Kavramı ve İnovasyonun Önemi, Fırat Kalkınma Ajansı Malatya
- Gökçe, O. (2002). İletişim Bilimine Giriş, 4. Basım, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Gökçek, O. (2007). Yenilik Yönetimi Süreci Ve Yenilik Stratejileri: Otomotiv Sektöründe Bir Alan Çalışması. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 488-503.
- Güçlü, N., Paksoy, E. E., ve Tetik, S. (2015). Liderlik Kapasitesi: Okul Yöneticilerinin Sosyal Sorumluluk Davranışlarının Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 70-85.
- Günel, Ö. D. (2009). Turizm sektöründe mevsimsellik sorunu ve mevsimlik istihdamın sektör çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma (Doctoral dissertation, *DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü*).
- Gürbüz, A. O., ve Erginçan, Y. (2004). *Kurumsal yönetim: Türkiye'deki durumu ve*

geliştirilmesine yönelik öneriler. Literatür Yayınları.

- Gürol Y. (2005). *Örgüt Teorisi Olarak Kurumsallaşma*, Besa Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Gürüz, D., ve Yaylacı, G. Ö. (2004). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. MediaCat Kitapları.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative science quarterly*, 176-190.
- Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1964). Sex differences in job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 48(2), 88.
- İncir, G. (1990). Çalışanların iş doyumuna üzerine bir araştırma. *MPM Yayınları*, 401, 72-78.
- İşcan, Ö. F. ve Kaygın, E. (2009). Kurumsal Yönetişim Sürecinin Gelişimi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2), 213-224.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1992). *İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Evrim Basım Yayım Dağıtım,
- Kantar, H. (2008). *İşletmede Motivasyon*, 1 Baskı, İstanbul, Kumsaati Yayıncılık.
- Karacan, S. ve Kutlu, T. (2018). Turizm Sektöründe Kurumsal Yönetim Anlayışı ve İç Denetim İlişkisi. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS) E-ISSN: 2602-4411*, 2(2), 202-215.
- Karahan, K. (2000). *Hizmet Pazarlaması*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Karakaş, A., Yıldız, R. M. ve Kınır, S. (2016). Turizm Sektöründe Faaliyet Gösteren Küçük İşletmelerin ve Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Düzeyi. *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 1(1), 1-13.
- Karaman, A. (2006). *Nasıl ve Niçin Vizyon Yönetimi*, 2. Baskı, İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayın.
- Karpuzoğlu, E. (2004). *Büyüyen ve Gelişen Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma*, İstanbul: Hayat Yayınları, 4. *İstanbul: Hayat Yayınları*.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2012). *Yönetim Bilimi (2.Baskı)*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Koroğlu, Ö. (2011). İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma.
- Liou, K. T. & Nyhan, R. C. (1994). Dimensions of organizational commitment in the public sector: An empirical assessment. *Public Administration Quarterly*, 99-118.
- McNally, Regina (2002), "The Institutionalization of Relationship Marketing", American Marketing Association, Conference Proceedings, 13, 179-184.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R. T., Porter, L & W., Steers, R. M. (1982). *Organization Linkages the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

- Mowday, R. T., Porter, L & W., Steers, R. M. (1982). *Organization Linkages the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Neczan, Ö., Özmen, T., Özer, P. S. ve Eriş, E. D. (Ed). (2010). *Seçme Yazılarla Örgütler ve Yenilik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Oden, H. W. (1997). *Managing corporate culture, innovation, and intrapreneurship*. Praeger.
- OECD, E. (2006). Oslo Kılavuzu: Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler. *TUBİTAK (Çev), Ankara*.
- OECD, O. (2004). The OECD principles of corporate governance. *Contaduría y Administración*, (216).
- Okpara, J.O. (2006). "The Relationship of Personel Characteristics And Job Satisfaction: A Study of Nigerian Managers in The Oil Industry" *The Journal of American Academy of Bussines*, 10(1):49-58.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Şimşir, S. (2010). Organizasyonlarda iş tatmini uygulamaları ve kurumsal bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 8(13), 1-14.
- Özarslan, M. (2010). *Kurumlarda İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kurumsal ve Uygulamalı Bir Araştırma*, (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.)
- Özarslan, M. (2010). *Kurumlarda İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kurumsal ve Uygulamalı Bir Araştırma*, (Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.)
- Özdemir, Ş. (2009). *İş Tatmini ve Etkileyen Faktörler: Bir Örnek Olay* (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi).
- Özgenç, Ali. (2009). İnovasyonun Adında Kalmak, *Capital Dergisi*, 254.
- Polat, M. ve Öner, M. A. (2000). Firmalarda Yenilik Yönetimi Teknikleri. *Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Ritzer, G., & Trice, H. M. (1969). An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social forces*, 475-478.
- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of applied psychology*, 68(3), 429.
- Saatçioğlu, Ö. Y. ve Özmen, Ö. N. T. (2009). Yenilik Sürecinde Karşılaşılan Engellerin Yorumlayıcı Yapısal Modelleme ile İncelenmesi, *17. Ulusal Yönetim ve*

Organizasyon Kongresi, 21- 23 Mayıs, Eskişehir.

- Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.
- Salha, H. ve Ulema, Ş. (2020). Personel güçlendirmenin kurumsal bağlılık üzerine etkisi: yiyecek içecek işletmeleri üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 439-451.
- Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2006). İşgörenlerin iş doyumunu ile kurumsal bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.
- Singh, Y. (2013). Perspectives In Innovation Management. *International Journal Of Engineering Science & Humanities*, 3(1), 11- 21
- Smadov, S. (2006). *İş doyumunu ve kurumsal bağlılık: Özel sektörde bir uygulama* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Şimşek, A. T. (2008). *Turizm pazarlamasında turistik tüketici davranışları açısından tatil satın alma sürecinin özellikleri ve alanya üzerinde bir uygulama* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi, Turkey)
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Çöp, S. (2010). İş görenlerin eğitim ve kurumsal bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: Belek bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 3-18.
- Tekin, Y. (2012). Otel işletmelerinde yenilik yönetimi ile yenilikçi kurum kültürü ilişkisi: Alanya'da bir araştırma.
- Tekin, Y. (2012). Otel işletmelerinde yenilik yönetimi ile yenilikçi kurum kültürü ilişkisi: Alanya'da bir araştırma.
- Toker, B. (2011). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Uzkurt, C. (2008). *Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401, 410.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.
- Yamane, T. (2001). *Temel Örneklem Yöntemleri* (1. Baskı). (Çev. A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsöl). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Hakan, K. (2009). Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 497-507.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri, (2022). İnovasyon, yenileşim, yenilik kelime anlamı. <https://tdk.gov.tr/>, T: 25.01.2022, S: 13:00.

Etik Kurul İzni

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 04.03.2021 tarihinde E. 12207 onayı ile etik kurul izin belgesi alınmıştır.

Katkı Oranı Beyanı

Makale de yazarlar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.