

Konaklama İşletmelerinde Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Performans İlişkisi Üzerine Bir Araştırma

A Research on the Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Performance in Accommodation Businesses

Yiğit FAKABASMAZ^a  ve Hüseyin ÖZDEMİR^b 

^a Lisans Öğrencisi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Ilgaz Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Çankırı, Türkiye. ORCID: 0009-0008-9056-821X

^b Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Çankırı, Türkiye. ORCID: 0000-0002-9598-6938

Özet

Araştırmanın amacı, otel çalışanlarının etik liderlik algıları ile örgütsel bağlılık ve performans düzeyleri arasındaki anlamlı ilişkileri incelemek ve aynı zamanda örgütsel bağlılık ile performans düzeyleri arasındaki istatistiksel ilişkileri belirlemektir. Araştırmanın evrenini, Antalya'nın Alanya ilçesinde faaliyetine devam eden Turizm İşletme Belgesine sahip bir otel işletmesinde görev yapan personel oluşturmaktadır. Araştırmada nicel yöntemlerden biri olan anket tekniği kullanılmış ve dört bölümden oluşan anket formu hazırlanmıştır. Konaklama işletmesinde görev yapan toplam 150 çalışanın tamamına anket formları dağıtılmış, hatalı ve eksik doldurulan anket formları ile hiç doldurulmayan anket formları ayıklandıktan sonra 126 geçerli anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma evreninin yaklaşık %84'üne ulaşılmıştır. Araştırma katılımcılarının doldurduğu anket formları verileri, IBM SPSS 25 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik bilgileri betimsel istatistiklerle sunulurken, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; etik liderlik algısı ile çalışan performansı ve örgütsel bağlılık ile performans arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Ancak, etik liderlik algısı ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Etik liderliğin bağlamsal performans üzerinde görev performansına göre daha fazla etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca normatif bağlılığın görev ve bağlamsal performans üzerinde duygusal ve devam bağlılığına göre daha fazla etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık, Performans.

Makale Bilgisi

Geliş Tarihi 07.08.2025

Kabul Tarihi 20.10.2025

Sayı Editörü

Hacer ARSLAN KALAY

Abstract

The purpose of the research is to examine the significant relationships between hotel employees' perceptions of ethical leadership and their organizational commitment and performance levels, as well as to determine the statistical relationships between organizational commitment and performance levels. The research population consists of employees working at a hotel operating in Alanya district of Antalya, which holds a Tourism Operation License. A survey technique, one of the quantitative methods, was used in the research, and a four-part survey form was prepared. Survey forms were distributed to all 150 employees in the accommodation business. After eliminating incorrect, incomplete, and completely unfilled forms, 126 valid survey forms were evaluated. Approximately 84% of the research population was reached. Data from the survey forms completed by the research participants were analyzed using the IBM SPSS 25 package program. Demographic information of the participants was presented using descriptive statistics, and correlation analysis was used to determine the relationships between variables. According to the research findings, significant and positive relationships were identified between ethical leadership perception and employee performance, as well as between organizational commitment and performance. However, no statistically significant relationship was found between ethical leadership perception and organizational commitment. Ethical leadership was found to have a greater impact on contextual performance than on task performance. Normative commitment was also found to have a greater impact on task and contextual performance than affective and continuance commitment.

Keywords: Ethical Leadership, Organizational Commitment, Performance.

Sorumlu Yazar

Hüseyin ÖZDEMİR

huseyinozdemir@karatekin.edu.tr

Önerilen Atf:

Fakabasmaz, Y. ve Özdemir, H., (2025). Konaklama İşletmelerinde Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Performans İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Academic Tourism Studies*, 6(Özel Sayı): 91-108.

1. GİRİŞ

Günümüz rekabet ortamında işletme amaçlarına ulaşılması çalışanların göstereceği performansa bağlıdır. İşletme imkanlarının çalışanlarına eşit dağıtıldığı, çalışanların adil ve eşit muamele gördüğü bir işletme ortamında çalışanların performansının da yüksek olması beklenmektedir. Etik değerler ve dürüstlük gibi temel özelliklere sahip liderlerin çalışanlarına karşı etik davranışı adil ve ahlaki kararların alınmasına olanak sağlamaktadır (Büyükbeşe ve Gündoğdu, 2021: 1085). Etik liderlik, doğru olanı yapmaya odaklanan, profesyonel davranışlar sergileyen ve dürüstlük, adalet, açıklık gibi temel değerlere bağlı kalarak hareket eden bireyler şeklinde tanımlanmaktadır (Walumbwa vd., 2008: 102). Bu çerçevede değerlendirildiğinde, etik liderliğin işletmelerde çeşitli faktörleri doğrudan ya da dolaylı yollarla etkileyebileceği ifade edilebilir (Dedeoğlu vd., 2016: 51). Liderlerin benimsedikleri liderlik tarzları, çalışanların örgütün değerlerine ve hedeflerine olan bağlılıklarını artırma potansiyeline sahiptir. Liderlerin, çalışanlarının bağlılıklarını artırma potansiyeli, çalışanlarının beklenti ve ihtiyaçlarına duyarlılık göstermeleri, çalışanları ile etkin bir etkileşim içerisinde olmaları ile yakından ilişkilidir (Karahana, 2008: 146). Örgütsel bağlılık ise, çalışanların örgütte kalma isteği, örgütün amaçlarını benimsemeleri ve bu amaçlara ulaşmak için gönüllü olarak çaba göstermeleri şeklinde tanımlanabilir (Bakan, 2018: 10). Allen ve Mayer (1990), örgütsel bağlılığı normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç temel boyutta incelemişlerdir. Bu bağlamda bağlılık düzeyleri, bireylerin örgüt içindeki davranışlarını etkileyen kritik bir unsur olarak değerlendirilebilir (Şekerli, 2017: 1). Çalışan performansı ise, bireyin sahip olduğu beceri ve kişisel niteliklere uygun bir işi, belirlenen süre içinde istenen standartlara uygun şekilde yerine getirme düzeyini ifade eder. Performans, görevlerin ne ölçüde başarıyla yerine getirildiğini gösteren bir ölçüttür ve çalışan performansı, bu süreçte harcanan tüm çabaların toplamı olarak tanımlanabilir (Özen, 2011: 6). Otel çalışanlarının etik liderlik algıları ile örgütsel bağlılık ve performans düzeyleri arasında ve örgütsel bağlılıkları ile performans düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığının araştırılması araştırmanın temel amacı olarak belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada otel çalışanlarının etik liderlik algılarının örgütsel bağlılık ve performans düzeylerine etkisi ile otel çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının iş performanslarına etkisi araştırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma konusunu oluşturan değişkenler ile bu değişkenleri konu alan araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1. Etik Liderlik

Lider, belirli bir amacı gerçekleştirmek için insanları bir araya getiren, sahip olduğu motivasyon ve kişisel özelliklerle insanları etkileyebilen, onların düşüncelerini değiştirebilme ve harekete geçirebilme gücüne sahip olan kişidir (Akman vd., 2015: 130-131). Etik lider ise, doğruyu yapmaya yönelik bir arayış içinde olan, profesyonel bir tutum sergileyen ve dürüstlük, adalet, doğruluk ile açıklık gibi değerler doğrultusunda kararlar alan bireyler olarak tanımlanır (Walumbwa vd., 2008: 102). Etik liderlerin hem örgüt içindeki bireylere hem de paydaşlara ve topluma fayda sağlamak amacıyla, etik ve ahlaki değerler çerçevesinde örgütsel hedeflere yönelik rehberlik yapmaları beklenir (Tuna ve Yeşiltaş, 2013: 192).

2.2. Örgütsel Bağlılık

“Örgüt İnsanı” başlıklı araştırma ile Whyte (1956) tarafından araştırma literatürüne kazandırılan örgütsel bağlılık kavramı, ilerleyen süreçte Porter’ın yanı sıra Allen, Meyer, Mowday, Becker ve Steers gibi birçok araştırmacı tarafından kuramsal olarak geliştirilmiştir (Gül, 2003: 73; Çöl, 2004: 40; Balay, 2014: 15). Allen ve Meyer (1990), üzerinde çalıştıkları örgütsel bağlılığı normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık olmak üzere üç temel boyutta incelemişlerdir. Duygusal bağlılık, çalışanların çalıştıkları işletmeyi benimseme düzeylerini, örgüte üye olmaktan

duydukları tatmini ve örgüte karşı hissettikleri güçlü aidiyet duygusunu yansıtır. Çalıştıkları işletmeye duygusal olarak daha yüksek bağlılığı olan işletme çalışanları, işletmenin hedeflerine ulaşması için daha fazla gönüllü çaba göstermeye eğilimlidir ve bu özellikleri onları tercih edilen çalışanlar hâline getirebilir. Devam bağlılığı, bireylerin örgütle kurdukları uzun vadeli ilişkinin getirdiği maddi ve manevi kazanımları (emek, zaman, maaş, kıdem, sosyal güvenlik ve emeklilik gibi) kaybetme endişesiyle örgütte kalmayı sürdürmeleri şeklinde tanımlanır. Allen ve Meyer (1990) normatif bağlılığı, çalışanın örgüte karşı ahlaki sorumluluk hissi olarak açıklamaktadır. Normatif bağlılık, bireyin örgüte karşı hissettiği etik ya da ahlaki sorumluluk duygusudur. Araştırmada normatif bağlılık örgütsel değerlerin içselleştirilmesiyle oluşan gönüllü bağlılık olarak ele alınmıştır. Bu bağlılık türü, çalışanların işe alım sürecinden itibaren eğitim ve gelişimlerine yapılan yatırımları karşılıksız bırakmama düşüncesiyle örgütte kalmaları gerektiği yönünde bir yükümlülük hissi geliştirmelerine neden olmaktadır (Özdemir, 2021: 230; Uygur, 2015: 209; Gül, 2002: 45).

2.3. Performans

Performans, bir görevin yerine getirilme düzeyi ya da bu süreçte sarf edilen tüm çabaların toplamı olarak tanımlanmaktadır (Özen, 2011: 6). Çalışan performansı ise, bireyin sahip olduğu yetenek ve kişisel niteliklerine uygun bir görevi, belirlenen koşullar ve kabul edilebilir ölçüler çerçevesinde yerine getirmesi sonucunda, belirli bir zaman diliminde ortaya koyduğu mal, hizmet, ürün ya da çıktı olarak ifade edilmektedir (Özen, 2011: 6). Literatürde performans kavramına bakıldığında tanımlamaların daha çok görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki temel boyutta ele alındığı görülmektedir. Daha önceden belirlenen koşul ve kriterleri kapsayacak ve karşılayacak şekilde görevin yerine getirilmesi olarak tanımlanan görev performansı yapılan işin daha çok teknik ve uzmanlık gerektiren yönü olarak görülmektedir (Bağcı ve Mohan Bursalı, 2015: 75). Çalışanların mesleki yeterlilik düzeyleri ile birlikte çalışma ortamının uygunluğu ve net, açık, anlaşılır görev tanımları yüksek görev performansının önemli unsurları olarak görülmektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59). İkinci boyut olan bağlamsal performans ise işlerin başarısı için gönüllülük, işletmenin kural ve usullerine uymak, işletme amaçlarını benimsemek, savunmak ve desteklemek gibi çalışanın niyet ve kişiliğinden kaynaklanan ve görev tanımı içerisinde yer almadığı halde görev performansının desteklendiği davranışlar olarak tanımlanmaktadır. (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 61).

2.4. Etik Liderlik, Örgütsel Bağlılık ve Performans İlişkisi

Liderlik tarzı, çalışanların hem örgütsel bağlılık düzeyleri hem de iş performansları üzerinde belirleyici rol oynayan temel değişkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalarda liderlik tarzı ve örgütsel bağlılık arasında Güler ve Cinnioğlu (2021), Dağdeviren vd., (2020), Işık ve Çetin (2020), Demirbolat vd., (2017), Asrar-ul-Haq ve Kuchinke (2016), Madenoğlu vd., (2014), Uğurlu vd., (2013), Esmer (2013), Uğurlu vd., (2011) ve çalışanların performansları ile Neba vd., (2024), Büyükbeşe ve Gündoğdu (2021), Cinnioğlu, (2021), Güler ve Cinnioğlu (2021), Şeker ve Büyükyılmaz (2021), Turan ve Cinnioğlu (2020), Aktaş ve Özgenel (2020), Khanijou (2020), Basit vd., (2017), Aunga ve Masare (2017), Asrar-ul-Haqve Kuchinke (2016), Akman vd., (2015), Kehinde ve Banjo (2014) ve Özdevecioğlu ve Kanıgür (2009) doğrusal yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgüt amaçlarına ulaşılması açısından daha fazla çaba gösterdiği görülmektedir. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ve çalışan performansları arasında Güler ve Cinnioğlu (2021), Özdemir vd., (2018), Ahmetoğulları ve Kahraman (2017), Erdirençelebi ve Yazgan (2017), Demirbolat vd., (2017), Özdemir ve Yaylı (2014) doğrusal yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki sonucuna ulaşılmıştır.

3. AMAÇ

Bu araştırmanın amacı, Antalya ili Alanya ilçe merkezinde faaliyetine devam eden ve araştırmaya katılmayı kabul eden Turizm İşletme Belgeli bir otel işletmesinde görev yapan çalışanların, etik liderlik algıları, örgütsel bağlılık düzeyleri ve iş performans düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının ve bu değişkenlerin birbirlerini etkileme düzeylerinin araştırılmasıdır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Araştırma katılımcılarının etik liderlik algıları, örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 1a: Araştırma katılımcılarının etik liderlik algıları, duygusal bağlılıklarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 1b: Araştırma katılımcılarının etik liderlik algıları, devam bağlılıklarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 1c: Araştırma katılımcılarının etik liderlik algıları, normatif bağlılıklarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Araştırma katılımcılarının etik liderlik algıları, performanslarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2a: Araştırma katılımcılarının etik liderlik algıları, görev performanslarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2b: Araştırma katılımcılarının etik liderlik algıları, bağlamsal performanslarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Araştırma katılımcılarının örgütsel bağlılıkları, performanslarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3a: Araştırma katılımcılarının duygusal bağlılıkları, görev performanslarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3b: Araştırma katılımcılarının duygusal bağlılıkları, bağlamsal performanslarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3c: Araştırma katılımcılarının devam bağlılıkları, görev performanslarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

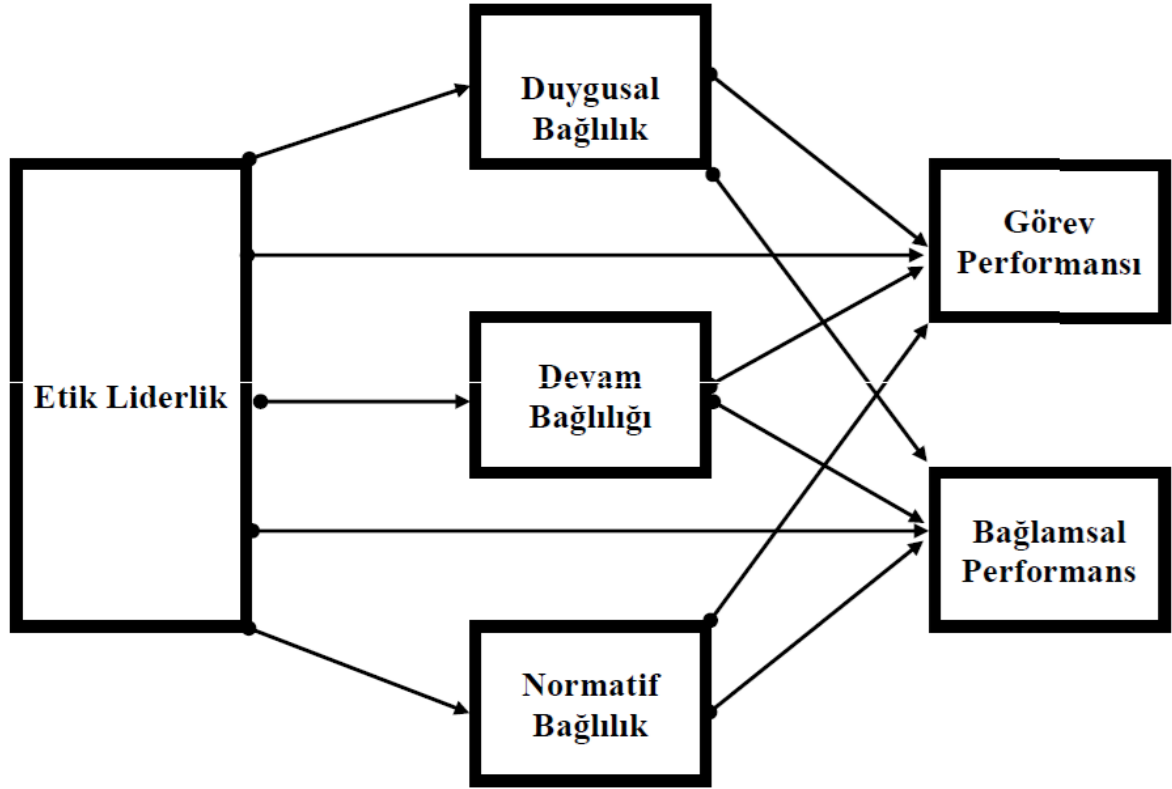
Hipotez 3d: Araştırma katılımcılarının devam bağlılıkları, bağlamsal performanslarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3e: Araştırma katılımcılarının normatif bağlılıkları, görev performanslarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3f: Araştırma katılımcılarının normative bağlılıkları, bağlamsal performanslarını etkilemektedir ve değişkenler arasında doğrusal yönlü bir ilişki vardır.

4. MODEL

Araştırma değişkenlerine ilişkin model aşağıda Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

5. KAPSAM

Yapılan araştırmanın evrenini, Antalya ilinin Alanya ilçe merkezinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılmayı kabul eden Turizm İşletme Belgeli bir otel işletmesinde görev yapan toplam 150 otel çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma, 2025 yılının bahar döneminde yürütülmüştür. Çalışma kapsamında 150 otel personeline anket formu dağıtılmış; eksik, hatalı ya da boş bırakılan formlar elendikten sonra, analizlerde kullanılmak üzere 126 geçerli anket formu elde edilmiştir. Bu durum, araştırma evreninin yaklaşık %84'üne ulaşılması anlamına gelmektedir.

6. SINIRLILIK VE VARSAYIM

Araştırma Antalya ilinin Alanya ilçe merkezinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılmayı kabul eden Turizm İşletme Belgeli tek bir otel işletmesinde ve bu otel işletmesinde çalışanlara ile sınırlıdır. Araştırma da araştırma katılımcılarının araştırma sorularını doğru ve tarafsız olarak algıladıkları, herhangi bir etki ve tesir altında kalmadan kendi hür iradeleri ile cevapladıkları varsayılmıştır.

7. YÖNTEM

Yapılan çalışmada, araştırma amacına uygun birincil verileri hızlı ve etkili şekilde toplamak için nicel araştırma yöntemi olarak anket tekniği tercih edilmiştir. Anket formu, dört bölümden meydana gelmektedir. Hazırlanan anket formunun ilk bölümünde, araştırma katılımcıların kişisel özelliklerinin belirlenmesine yönelik soruların yanı sıra, mevcut oteldeki çalışma süresi ile genel olarak turizm sektöründeki çalışma sürelerinin belirlenmesini sağlayacak sorular sorulmuştur. Anket formunun ikinci bölümünde, araştırma katılımcılarının çalıştıkları işletmeye olan bağlılık

düzeylerini ölçmeye yönelik olarak Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Türkçeye çevrilmesi ile güvenilirlik ve geçerlilik analizleri Dağlı vd., (2018) tarafından yapılan, üç boyuttan (normatif, devam ve duygusal bağlılık) oluşan 18 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun üçüncü bölümünde, araştırma katılımcılarının performans düzeylerini değerlendirmek amacıyla Beffort ve Hatstrup (2003) ile Borman ve Motowidlo (1993) 'nun araştırma literatüre kattığı Performans Ölçeği kullanılmıştır. Türkçeye çevrilmesi ile güvenilirlik ve geçerlilik analizleri Karakurum (2005) tarafından yapılan, Performans Ölçeği 11 madde, iki boyuttan (bağlamsal performans ve görev performansı) oluşmaktadır. Anket formunun dördüncü ve son bölümünde ise, araştırma katılımcılarının etik liderlik algılarını ölçmek amacıyla Brown vd. (2005)'in araştırma literatüre kattığı 10 madde ile oluşturulan Etik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi ile güvenilirlik ve geçerlilik analizleri Tuna vd. (2012) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin tamamında yer alan ölçek maddeleri 5 dereceli Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum dan 5=Kesinlikle Katılıyorum a doğru derecelendirilmiştir). Aritmetik ortalamalara göre puan aralıkları 4.21–5.00 puan aralığı “Kesinlikle katılıyorum”, 3.41–4.20 arası “Katılıyorum”, 2.61–3.40 puan aralığı “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, 1.81–2.60 puan aralığı “Katılmıyorum” ve 1.00–1.80 puan aralığı “Kesinlikle katılmıyorum” olarak yorumlanmaktadır. Anket formu aracılığıyla elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılık düzeylerini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen alpha değerleri (bkz. Tablo 2), kullanılan ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir ($0.80 \leq \alpha < 1.00$) (Can, 2013: 343; Ural ve Kılıç, 2013: 280). Örneklem yeterliliğini değerlendirmek amacıyla uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda elde edilen 0.809'luk değer, örneklem yeterliliğinin “iyi” düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. KMO değeri 0.50'nin altındaysa “yetersiz”, 0.50–0.70 arası “yeterli”, 0.70–0.89 arası “iyi” ve 0.90 ve üzeri “mükemmel” olarak değerlendirilmektedir (Kalaycı, 2014: 322; Can, 2013: 277; Çokluk vd., 2012: 207;). Bu doğrultuda, çalışmada kullanılan örneklem büyüklüğünün analizler için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Toplamda 39 maddeden oluşan veri toplama araçlarıyla yürütülen bu çalışmanın etik kurul onayı, Çankırı Karatekin Üniversitesi Fen, Matematik ve Sosyal Bilimler Etik Kurulu'nun 24.04.2025 tarihli ve 52 sayılı toplantısında alınmıştır.

8. BULGULAR

Araştırma katılımcılarının doldurduğu anket form verilerinden elde edilen bulgular bu bölümde tablolar ve tablo yorumları olarak sunulmuştur.

Tablo 1. Otel Çalışanlarına İlişkin Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	112	88,9
	Kadın	14	11,1
Medeni Durum	Bekâr	104	82,5
	Evli	22	17,5
Yaş	19 – 22 Yaş Arası	47	37,3
	23 – 26 Yaş Arası	38	30,2
	27 Yaş ve Üzeri	41	32,5
Eğitim Durumu	İlköğretim	33	26,2
	Lise	91	72,2
	Lisans	2	1,6

Çalıştığı Bölüm	Servis	50	39,7
	Mutfak	35	27,8
	Güvenlik	14	11,1
	Teknik Servis	10	7,9
	Kat Hizmetleri	8	6,
	Ön Büro	4	3,2
	Meydancı	4	3,2
	Animatör	1	0,8
Otelde Çalışma Süresi	1 Yıl ve Altı	69	54,8
	2 Yıl ve Üzeri	57	45,2
Sektörde Çalışma Süresi	1 Yıl ve Altı	51	40,5
	2 Yıl ve Üzeri	75	59,5

Araştırma katılımcılarının demografik özelliklerinin verildiği tablo 1 incelendiğinde, cinsiyet değişkeni açısından çalışanların büyük çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Erkek çalışan sayısı %88,9 (112 kişi) iken, kadın çalışan sayısı %11,1 (14 kişi) olarak belirlenmiştir. Medeni durum değişkeni dağılımına bakıldığında ise, bekâr çalışanlar çoğunluktadır, sayıları

%82,5 (104 kişi) olup, evli çalışan sayısı ise %17,5 (22 kişi) olarak belirlenmiştir. Yaş gruplarına göre dağılımda, en fazla çalışan 19-22 yaş arası grupta yer almaktadır. Bu yaş grubundaki çalışan sayısı %37,3 (47 kişi) iken, 23-26 yaş arası çalışan sayısı %30,2 (38 kişi), 27 yaş ve üzeri çalışan sayısı ise %32,5 (41 kişi) olarak belirlenmiştir. Eğitim durumu açısından, çalışanların büyük çoğunluğu lise mezunudur, bu grup %72,2 (91 kişi) ile öne çıkarken, ilköğretim mezunu (ilkokul ve ortaokul mezunları) çalışan sayısı %26,2 (33 kişi), lisans mezunu çalışan sayısı ise sadece %1,6 (2 kişi) olarak belirlenmiştir. Çalışanların görev aldıkları bölümler incelendiğinde, en fazla çalışan servis bölümünde yer almakta olup, sayıları %39,7 (50 kişi)'dir. Bunu mutfak bölümü takip etmekte ve çalışan sayısı %27,8 (35 kişi)'dir. Güvenlik bölümünde çalışan sayısı %11,1 (14 kişi), teknik servis bölümünde çalışan sayısı ise %7,9 (10 kişi)'dir. Diğer bölümler, kat hizmetleri (%6,3, 8 kişi), ön büro (%3,2, 4 kişi), meydancı (%3,2, 4 kişi) ve animatör (%0,8, 1 kişi) şeklinde sıralanmıştır. Otel çalışma süresi açısından, 1 yıl ve daha kısa süreyle çalışanlar %54,8 (69 kişi) oranına sahipken, 2 yıl ve üzeri süreyle çalışanlar %45,2 (57 kişi) olarak belirlenmiştir. Buradan otel çalışanlarının büyük çoğunluğunun 1 yıl ve daha kısa süreyle çalışanlar olduğu görülmektedir. Sektörde çalışma süresi ise, sektörde 1 yıl ve daha kısa süreyle çalışanlar %40,5 (51 kişi), sektörde 2 yıl ve üzeri süreyle çalışanlar ise %59,5 (75 kişi) olarak belirlenmiştir. Buradan sektörde çalışma süreleri açısından 2 yıl ve üzeri olanların çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Ölçek / Boyut	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alpha	KMO
Etik Liderlik	10	4,1167	,52623	,952	,809
Örgütsel Bağlılık	18	3,1596	,57795	,920	
Performans	11	4,0570	,42791	,930	

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmada kullanılan Etik Liderlik Ölçeği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ,952, Örgütsel Bağlılık Ölçeği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ,920 ve Performans Ölçeği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ,930 olarak hesaplanmıştır. Her üç ölçek için de Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının $(0,80 \leq \alpha < 1,00)$ aralığında olduğu görülmektedir. Buradan da araştırmada kullanılan ölçekler Yüksek Derecede Güvenilir olarak yorumlanmaktadır. Tablo 2’den KMO (Kaiser- Meyer-Olkin) değerinin ,809 olduğu görülmektedir. KMO (Kaiser- Meyer-Olkin) değerinin $(0,70 \leq KMO < 0,90)$ arasında bulunması örneklem yeterliliği için İyi olarak yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalaması için Tablo 2’ye bakıldığında etik liderlik ölçeğinin 4,1167 ile en yüksek puan ortalaması ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Performans ölçeği puan ortalaması 4,0570 ve örgütsel bağlılık puan ortalaması ise 3,1596 olarak bulunmuştur. Yıldız Bağdoğan ve Sarpbalkan (2018)’ın araştırmalarında bir yıldan az süredir çalışanlarda örgütsel bağlılığın diğer yaş gruplarına göre en düşük olduğu, işletmede geçirilen süre ile birlikte takım arkadaşları ile olan ilişkilerin, çalışam ortamına olan uyumun ve çalışılan işletmeye yönelik örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 2’de örgütsel bağlılık puan ortalamasının diğer değişkenlere göre en düşük olması bu araştırmayı destekler niteliktedir. Tablo 1’e göre otelde çalışma süresi değişkeni açısından 1 Yıl ve Altı çalışanların oranı %54,8 ile ilk sıradadır. Puan ortalaması açısından ise örgütsel bağlılığın puan ortalaması 3,1596 puan ile 2.61-3.40 puan aralığında ve “Ne katılıyorum ne katılmıyorum” olarak çekimser ya da kararsız olarak tanımlandıkları aralıkta oldukları görülmektedir.

Tablo 3. Etik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Pearson Korelasyon Matrisi		Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Etik Liderlik	Pearson Correlation	,018	,025	,004	,029
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	126	126	126	126

Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ilişkisini gösteren Tablo 3’e göre yapılan Korelasyon analizi sonucunda araştırmaya katılan otel çalışanların etik liderlik algıları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel bağlılıklarının alt boyutları olan normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

$(-1 \leq r \leq +1)$ aralığında bir değer alan ve küçük “r” harfiyle gösterilen korelasyon katsayısının ± 1 değerine yaklaşması ilişkinin güçlenmesi demektir. Korelasyon katsayısının 0,90 – 1 aralığındadeğer alması durumunda ilişki düzeyi Çok Yüksek, korelasyon katsayısının 0,70 – 0,89 aralığındadeğer alması durumunda ilişki düzeyi Yüksek, korelasyon katsayısının 0,50 – 0,69 aralığındadeğer alması durumunda ilişki düzeyi Orta, korelasyon katsayısının 0,26 – 0,49 aralığındadeğer alması durumunda ilişki düzeyi Zayıf ve korelasyon katsayısının 0 – 0,25 aralığındadeğer alması durumunda ilişki düzeyi Çok Zayıf olarak yorumlanmaktadır.

Tablo 4. Etik Liderlik ile Performans İlişkisi

Pearson Korelasyon Matrisi		Performans	Görev Performansı	Bağlamsal Performans
Etik Liderlik	Pearson Correlation	,429**	,371**	,438**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	126	126	126

Etik Liderlik ve Performans İlişkisini gösteren Tablo 4'e göre araştırmaya katılan otel çalışanların etik liderlik algıları ile performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal yönlü bir ilişki bulunmuştur. Tablo 4'teki $r=,429$ değeri, araştırmaya katılan otel çalışanların etik liderlik algıları ile performansları arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma katılımcılarının etik liderlik algıları ile görev performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal yönlü bir ilişki bulunmuştur. Tablo 4'teki $r=,371$ değeri, araştırmaya katılan otel çalışanların etik liderlik algıları ile görev performansları arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma katılımcılarının etik liderlik algıları ile bağlamsal performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal yönlü bir ilişki bulunmuştur. Tablo 4'teki $r=,438$ değeri, araştırmaya katılan otel çalışanların etik liderlik algıları ile bağlamsal performansları arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma bulguları, araştırmaya katılan otel çalışanlarının etik değerlere saygı gösteren liderler altında performanslarının da arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 5. Etik Liderliğin Performansa Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Performans	Sabit (Constant)	2,622	,274		9,578	,000
	Etik Liderlik	,348	,066	,429	5,281	,000
$F_{(1-125)} = 27,894$; $r^2 = 0,184$; $r = 0,429$						

Etik Liderliğin Performansa Etkisini gösteren Tablo 5'e göre, araştırma katılımcılarının etik liderlik algılarının performans üzerinde 0, 429' lik anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların etik liderlik algıları, performanslarında ki değişimin %18,4'ünü açıklamaktadır. Etik Liderlik Algı puanındaki 1 birimlik yükseliş Performans puanında 0,348'lik birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Performans} = 2,622 + 0,348 \times \text{Etik Liderlik}$$

olarak formülüze edilmiştir.

Tablo 6. Etik Liderliğin Görev Performansına Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Görev Performansı	Sabit (Constant)	2,703	,308		8,764	,000
	Etik Liderlik	,331	,074	,371	4,455	,000
$F_{(1-125)} = 19,847$; $r^2 = 0,138$; $r = 0,371$						

Etik Liderliğin Görev Performansına Etkisini gösteren Tablo 6'ya göre, araştırma katılımcılarının etik liderlik algılarının görev performansları üzerinde 0, 371' lik anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların etik liderlik algıları, görev performanslarında ki değişimin %13,8'ini açıklamaktadır. Etik Liderlik Algı puanındaki 1 birimlik yükselişin Görev Performans puanında 0,331'lik birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Görev Performansı} = 2,703 + 0,331 \times \text{Etik Liderlik}$$

olarak formülüze edilmiştir.

Tablo 7. Etik Liderliğin Bağlamsal Performansa Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Bağlamsal	Sabit (Constant)	2,526	,283	,438	8,931	,000
Performans	Etik Liderlik	,369	,068		5,419	,000
F ₍₁₋₁₂₅₎ =29,369; r ² =0,191; r=0,438						

Etik Liderliğin Bağlamsal Performansa Etkisini gösteren Tablo 7'ye göre, araştırma katılımcılarının etik liderlik algılarının bağlamsal performans üzerinde 0,438' lik anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların etik liderlik algıları, bağlamsal performanslarında ki değişimin %19,1'ini açıklamaktadır. Etik Liderlik Algı puanındaki 1 birimlik yükselişin Bağlamsal Performans puanında 0,369'luk birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Bağlamsal Performans} = 2,526 + 0,369 \times \text{Etik Liderlik}$$

olarak formülüze edilmiştir.

Örgütsel Bağlılık ve Performans İlişkisini gösteren Tablo 8'e göre araştırmaya katılan otel çalışanların örgütsel bağlılıkları ile performansları ve görev performansları ve bağlamsal performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal yönlü bir ilişki bulunmuştur. Tablo 5'teki $r=,396$; $r=,383$ ve $r=,354$ değerleri sırası ile, araştırmaya katılan otel çalışanların örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında zayıf düzeyde, araştırmaya katılan otel çalışanların örgütsel bağlılıkları ile görev performansları arasında zayıf düzeyde ve araştırmaya katılan otel çalışanların örgütsel bağlılıkları ile bağlamsal performansları arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma katılımcılarının duygusal bağlılıkları ile görev performansları ve bağlamsal performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal yönlü bir ilişki bulunmuştur. Tablo 5'teki $r=,346$ ve $r=,360$ değerleri sırası ile, araştırmaya katılan otel çalışanların duygusal bağlılıkları ile görev performansları arasında zayıf düzeyde ve araştırmaya katılan otel çalışanların duygusal bağlılıkları ile bağlamsal performansları arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma katılımcılarının devam bağlılıkları ile görev performansları ve bağlamsal performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal yönlü bir ilişki bulunmuştur. Tablo 5'teki $r=,257$ ve $r=,230$ değerleri sırası ile, araştırmaya katılan otel çalışanların devam bağlılıkları ile görev performansları arasında çok zayıf düzeyde ve araştırmaya katılan otel çalışanların devam bağlılıkları ile bağlamsal performansları arasında çok zayıf düzeyde pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma katılımcılarının normatif bağlılıkları ile görev performansları ve bağlamsal performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve doğrusal yönlü bir ilişki bulunmuştur. Tablo 5'teki $r=,438$ ve $r=,367$ değerleri sırası ile, araştırmaya katılan otel çalışanların normatif bağlılıkları ile görev performansları arasında zayıf düzeyde ve araştırmaya katılan otel çalışanların normatif bağlılıkları ile bağlamsal performansları arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma bulguları, araştırmaya katılan otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile birlikte performanslarının da arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık ile Performans İlişkisi

Pearson Korelasyon Matrisi		Performans	Görev Performansı	Bağlamsal Performans
Örgütsel Bağlılık	Pearson	,396**	,383**	,354**
	Correlation	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)			
	N	126	126	126
Duygusal Bağlılık	Pearson	,376**	,346**	,360**
	Correlation	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)			
	N	126	126	126
Devam Bağlılığı	Pearson	,262**	,257**	,230**
	Correlation	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)			
	N	126	126	126
Normatif Bağlılık	Pearson	,435**	,438**	,367**
	Correlation	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)			
	N	126	126	126

Tablo 9. Örgütsel Bağlılığın Performansa Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Performans	Sabit (Constant)	3,131	,196		15,966	,000
	Örgütsel Bağlılık	,293	,061	,396	4,800	,000
$F_{(1-125)}=23,043$; $r^2=0,157$; $r=0,396$						

Örgütsel Bağlılığın Performansa Etkisini gösteren Tablo 9'a göre, araştırma katılımcılarının örgütsel bağlılıklarının performans üzerinde 0,396'lık anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların örgütsel bağlılıkları, performanslarında ki değişimin %15,7'sini açıklamaktadır. Örgütsel Bağlılık puanındaki 1 birimlik yükselişin Performans puanında 0,293'lük birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Performans} = 3,131 + 0,293 \times \text{Örgütsel Bağlılık}$$

olarak formülize edilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Bağlılığın Görev Performansına Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Görev Performansı	Sabit (Constant)	3,084	,216		14,263	,000
	Örgütsel Bağlılık	,311	,067	,383	4,615	,000

$$F_{(1-125)}=21,302; r^2=0,147; r=0,383$$

Örgütsel Bağlılığın Görev Performansına Etkisini gösteren Tablo 10'a göre, araştırma katılımcılarının örgütsel bağlılıklarının görev performansı üzerinde 0,383' lük anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların örgütsel bağlılıkları, görev performanslarında ki değişimin %14,7'sini açıklamaktadır. Örgütsel Bağlılık puanındaki 1 birimlik yükselişin Görev Performans puanında 0,311'lik birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Görev Performansı} = 3,084 + 0,311 \times \text{Örgütsel Bağlılık}$$

olarak formülize edilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Bağlılığın Bağlamsal Performansa Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Baglamsal	Sabit (Constant)	3,187	,207		15,375	,000
Performans	Örgütsel Bağlılık	,272	,065	,354	4,213	,000
$F_{(1-125)}=17,746; r^2=0,125; r=0,354$						

Örgütsel Bağlılığın Bağlamsal Performansa Etkisini gösteren Tablo 11'e göre, araştırma katılımcılarının örgütsel bağlılıklarının bağlamsal performans üzerinde 0,354' lük anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların örgütsel bağlılıkları, bağlamsal performanslarında ki değişimin %12,5'ini açıklamaktadır. Örgütsel Bağlılık puanındaki 1 birimlik yükselişin Bağlamsal Performans puanında 0,272'lik birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Bağlamsal Performansı} = 3,187 + 0,272 \times \text{Örgütsel Bağlılık}$$

olarak formülize edilmiştir.

Tablo 12. Duygusal Bağlılığın Görev Performansına Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Görev	Sabit (Constant)	3,295	,192		17,165	,000
Performansı	Duygusal Bağlılık	,237	,058	,346	4,103	,000
$F_{(1-125)}=16,837; r^2=0,120; r=0,346$						

Duygusal Bağlılığın Görev Performansına Etkisini gösteren Tablo 12'ye göre, araştırma katılımcılarının duygusal bağlılıklarının görev performansı üzerinde 0,346' lük anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların duygusal bağlılıkları, görev performanslarında ki değişimin %12,0'sini açıklamaktadır. Duygusal Bağlılık puanındaki 1 birimlik yükselişin Görev Performans puanında 0,237'lik birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Görev Performansı} = 3,295 + 0,237 \times \text{Duygusal Bağlılık}$$

olarak formülize edilmiştir.

Tablo 13. Duygusal Bağlılığın Bağlamsal Performansa Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Bağlamsal Performans	Sabit (Constant)	3,287	,181		18,186	,000
	Duygusal Bağlılık	,234	,054	,360	4,292	,000
F ₍₁₋₁₂₅₎ =18,422; r ² =0,129; r=0,360						

Duygusal Bağlılığın Bağlamsal Performansa Etkisini gösteren Tablo 13'e göre, araştırma katılımcılarının duygusal bağlılıklarının bağlamsal performansı üzerinde 0,360'lık anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların duygusal bağlılıkları, bağlamsal performanslarında ki değişimin %12,9'unu açıklamaktadır. Duygusal Bağlılık puanındaki 1 birimlik yükselişin Bağlamsal Performans puanında 0,234'lük birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Bağlamsal Performansı} = 3,287 + 0,234 \times \text{Duygusal Bağlılık}$$

olarak formülize edilmiştir.

Tablo 14. Devam Bağlılığının Görev Performansına Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Görev Performansı	Sabit (Constant)	3,506	,194		18,110	,000
	Devam Bağlılığı	,183	,062	,257	42,959	,004
F ₍₁₋₁₂₅₎ =8,755; r ² =0,066; r=0,257						

Devam Bağlılığının Görev Performansına Etkisini gösteren Tablo 14'e göre, araştırma katılımcılarının devam bağlılıklarının görev performansı üzerinde 0,257'lik anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların devam bağlılıkları, görev performanslarında ki değişimin %6,6'sını açıklamaktadır. Devam Bağlılık puanındaki 1 birimlik yükselişin Görev Performans puanında 0,183'lük birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Görev Performansı} = 3,506 + 0,183 \times \text{Devam Bağlılığı}$$

olarak formülize edilmiştir.

Tablo 15. Devam Bağlılığının Bağlamsal Performansa Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Bağlamsal Performans	Sabit (Constant)	3,571	,185		19,349	,000
	Devam Bağlılığı	,155	,059	,230	2,631	,010
F ₍₁₋₁₂₅₎ =6,923; r ² =0,053; r=0,230						

Devam Bağlılığının Bağlamsal Performansa Etkisini gösteren Tablo 15'e göre, araştırma katılımcılarının devam bağlılıklarının bağlamsal performansı üzerinde 0,230'lık anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların devam bağlılıkları, bağlamsal performanslarında ki değişimin

%5,3'ünü açıklamaktadır. Devam Bağlılık puanındaki 1 birimlik yükselişin Bağlamsal Performans puanında 0,155'lik birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Bağlamsal Performans} = 3,571 + 0,155 \times \text{Devam Bağlılığı}$$

olarak formülize edilmiştir.

Tablo 16. Normatif Bağlılığın Görev Performansına Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Görev	Sabit (Constant)	2,962	,207		14,313	,000
Performansı	Normatif Bağlılık	,348	,064	,438	5,428	,000
F ₍₁₋₁₂₅₎ =29,468; r ² =0,192; r=0,438						

Normatif Bağlılığının Görev Performansına Etkisini gösteren Tablo 16'ya göre, araştırma katılımcılarının normatif bağlılıklarının görev performansı üzerinde 0, 438' lik anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların normatif bağlılıkları, görev performanslarında ki değişimin %19,2'sini açıklamaktadır. Normatif Bağlılık puanındaki 1 birimlik yükselişin Görev Performans puanında 0,348'lik birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Görev Performansı} = 2,962 + 0,348 \times \text{Normatif Bağlılık}$$

olarak formülize edilmiştir.

Tablo 17. Normatif Bağlılığın Bağlamsal Performansa Etkisi

Değişken		B	Standart Hata	Beta	t	p
Bağlamsal	Sabit (Constant)	3,171	,253		15,640	,000
Performansı	Normatif Bağlılık	,276	,063	,367	4,388	,004
F ₍₁₋₁₂₅₎ =19,258; r ² =0,134; r=0,367						

Normatif Bağlılığının Bağlamsal Performansa Etkisini gösteren Tablo 17'ye göre, araştırma katılımcılarının normatif bağlılıklarının bağlamsal performansı üzerinde 0, 367' lik anlamlı bir etkiye sahiptir ve araştırma katılımcıların normatif bağlılıkları, bağlamsal performanslarında ki değişimin %13,4'ünü açıklamaktadır. Normatif Bağlılık puanındaki 1 birimlik yükselişin Bağlamsal Performans puanında 0,276'lik birim yükselişe neden olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki etkileşim;

$$\text{Bağlamsal Performansı} = 3,171 + 0,276 \times \text{Normatif Bağlılık}$$

olarak formülize edilmiştir.

Tablo 18. Hipotez Sonuç Tablosu

HİPOTEZ			SONUÇ
Hipotez 1	Hipotez 1a	Reddedildi	Reddedildi
	Hipotez 1b	Reddedildi	
	Hipotez 1c	Reddedildi	

Hipotez 2	Hipotez 2a	Kabul Edildi	Kabul Edildi
	Hipotez 2b	Kabul Edildi	
Hipotez 3	Hipotez 3a	Kabul Edildi	Kabul Edildi
	Hipotez 3b	Kabul Edildi	
	Hipotez 3c	Kabul Edildi	
	Hipotez 3d	Kabul Edildi	
	Hipotez 3e	Kabul Edildi	
	Hipotez 3f	Kabul Edildi	

Tablo 6'ya göre Hipotez 1 (Hipotez 1a, Hipotez 1b ve Hipotez 1c) Reddedilmiştir. Hipotez 2 (Hipotez 2a, Hipotez 2b ve Hipotez 2c) ve Hipotez 3 (Hipotez 3a, Hipotez 3b, Hipotez 3c, Hipotez 3d, Hipotez 3e ve Hipotez 3f) Kabul Edilmiştir.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre araştırma katılımcılarının etik liderlik algısı ile örgütsel bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırma sonucu literatürdeki benzer araştırmalardan Güler ve Cinnioğlu (2021), Dağdeviren vd., (2020), Işık ve Çetin (2020), Demirbolat vd., (2017), Asrar-ul-Haqve Kuchinke (2016), Madenoğlu vd., (2014), Uğurlu vd., (2013), Esmer (2013), Uğurlu vd., (2011) elde edilen sonuçlardan farklı çıkmıştır. Literatürdeki benzer araştırmalar ile çelişen bu sonuç, araştırmanın yapıldığı otelin mevsimsel istihdam politikalarından kaynaklanan yüksek personel devir hızıyla açıklanabilir. Tablo 1'de de görüleceği üzere hem otelde çalışma süresi değişkeni açısından hem de sektörde çalışma süresi değişkeni açısından 1 Yıl ve Altı çalışma süresine sahip araştırma katılımcıları sayısının oldukça yüksek olduğu, ve araştırma katılımcılarının %67'sinin yaş ortalamasının 26 yaş ve altında olduğu görülmektedir. Bu durum araştırma katılımcılarında liderlik algısının ve örgütsel bağlılığın henüz istenilen seviyede olmadığını göstermektedir. Yıldız Bağdoğan ve Sarpbalkan (2018)'in araştırmalarında bir yıldan az süredir çalışanlarda örgütsel bağlılığın diğer yaş gruplarına göre en düşük olduğu, işletmede geçirilen süre ile birlikte takım arkadaşları ile olan ilişkilerin, çalışam ortamına olan uyumun ve çalışılan işletmeye yönelik örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre araştırma katılımcılarının etik liderlik algısı ile görev performans ve bağlamsal performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucu literatürdeki benzer araştırmalardan Neba vd., (2024), Büyükbeşe ve Gündoğdu (2021), Cinnioğlu, (2021), Güler ve Cinnioğlu (2021), Şeker ve Büyükyılmaz (2021), Turan ve Cinnioğlu (2020), Aktaş ve Özgenel (2020), Khanijou (2020), Basit vd., (2017), Aunga ve Masare (2017), Asrar-ul-Haqve Kuchinke (2016), Akman vd., (2015), Kehinde ve Banjo (2014) ve Özdevecioğlu ve Kanıgür (2009) elde edilen sonuçları destekler niteliktedir.

Araştırma sonuçlarına göre araştırma katılımcılarının örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları ile görev ve bağlamsal performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucu literatürdeki benzer araştırmalardan Güler ve Cinnioğlu (2021), Özdemir vd., (2018), Ahmetoğulları ve Kahraman (2017), Erdirençelebi ve Yazgan (2017), Demirbolat vd., (2017), Özdemir ve Yaylı (2014) elde edilen sonuçları destekler niteliktedir.

Araştırma kapsamında yapılan Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlara göre, çalışanların etik liderlik algısı ile çalışanların bağlamsal performansları arasında istatistiksel olarak

çalışanların etik liderlik algısı ile çalışanların görev performanslarından daha yüksek derecede anlamlı ve doğrusal yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Araştırma kapsamında yapılan Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlara göre, çalışanların normatif bağlılıkları ile çalışanların görev ve bağlamsal performansları arasında istatistiksel olarak, çalışanların devam bağlılıkları ile çalışanların görev ve bağlamsal performanslarından ve yine benzer şekilde çalışanların duygusal bağlılıkları ile çalışanların görev ve bağlamsal performanslarından daha yüksek derecede anlamlı ve doğrusal yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Bu araştırmanın bulgu ve sonuçlarından hareketle şu önerilerde bulunulabilir:

- Araştırmada Antalya ili Alanya ilçesi özelinde turizm işletme belgeli otel çalışanları araştırma evrenini oluşturmuştur. Genellenebilir sonuçlar için daha fazla sayıda otel çalışanının ve daha fazla sayıda otel işletmesinin araştırmaya dahil edilmesi önerilmektedir.
- Araştırmada etik liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık ve çalışan performansı değişkenleri araştırılmıştır. Benzer konularda çalışmak isteyen araştırmacılara daha farklı liderlik tarzları ile daha farklı değişkenlerin karşılaştırmasının yapılması önerilmektedir.
- Araştırmada Antalya ili Alanya ilçesi özelinde turizm işletme belgeli otel çalışanları araştırma evrenini oluşturmuştur. Otel işletmeleri dışında kalan diğer turizm işletmeleri çalışanları üzerinden de çalışma yapılarak karşılaştırmaların yapılması önerilmektedir.
- Araştırmada nicel yöntemler kullanılmıştır. Gelecek çalışmalarda nitel araştırmalar (örneğin yöneticiler ile görüşmeler) ya da karma yöntemler kullanılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Ahmetoğulları, K. ve Kahraman, Ç. (2017). STK mensuplarının etik iklim algısının örgütsel bağlılık aracılığıyla bireysel performanslarına etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20): 283-313.
- Akman, V., Hanoğlu, M. ve Kızıl, C. (2015). Liderlik ile personel performansı arasındaki ilişki üzerine bir şirket incelemesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(52), 130-145.
- Aktaş, A. ve Özgenel, M. (2020). Okul müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmen performansına etkisi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 1-18.
- Allen, N.J. ve 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.
- Asrar-ul-Haq, M. ve Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, 2(1), 54-64.
- Aunga, D. A. ve Masare, O. (2017). Effect of leadership styles on teacher's performance in primary schools of Arusha district Tanzania. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(4), 45-52.
- Bağcı, Z. ve Mohan Bursalı, Y. (2015). Duygusal emeğin iş performansı üzerindeki etkisi: Denizli ilinde hizmet sektöründe görgül bir araştırma. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(10), 69-90.
- Bakan, İ. (2018). Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık, kavram, kuram, sebep ve sonuçlar (2. baskı). Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2014). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık (2. baskı). Pegem Akademi.
- Basit, A., Sebastian, V. ve Hassan, Z. (2017). Impact of leadership style on employee performance (a case study on a private organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 112- 130.

- Befort, N. & Hatturp K. (2003). Valuing task and contextual performance: experience, job roles and ratings of the importance of job behaviors. *Applied H.R.M. Research*, 8(1): 17-32.
- Borman, W.C. ve Motowidlo S.M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. N. Schmitt ve W.C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (p. 71-98). CA: Jossey-Bass.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Büyükbeşe, T. ve Gündoğdu, H. (2021). Örgütsel adaletin bağlamsal performans üzerine etkisinde etik liderliğin aracı rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 1080-1101.
- Can, A. (2013). Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. Pegem Akademi.
- Cinnioğlu, H. (2021). Hizmetkâr liderlik davranışının örgütsel özdeşleşme ve işgören performansı üzerine etkisi: Restoran çalışanları üzerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2902-2911.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik spss ve lirselle uygulamaları (2. baskı). Pegem Akademi.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *E-İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2):40-60.
- Dağdeviren, A., Kara, M. ve Özdemir, H. (2020). Otel çalışanlarında örgütsel bağlılık ve etik liderlik: Ordu il merkezinde bir araştırma. *Turkish Studies*, 15(1), 117-131.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Dedeoğlu, B., Çelik, S., İnanır, A. ve Altay, H. (2016). Etik liderlik, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkide: cinsiyet ve çalışma süresinin farklılaştırıcı (moderate) rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (4), 45-70.
- Demirbolat, A.O., İhtiyaroğlu, N. ve Köse, E.K. (2017). An investigation of the relationship between the affective, normative, and continuance commitment of teachers and levels of effectiveness. *European Journal of Education Studies*, 3 (7), 38-56.
- Erdirencelebi, M. ve Yazgan, A.E., (2017). Mobbing, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve bunların algılanan çalışan performansı üzerine etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2): 267-284.
- Esmer, Y. (2013). Banka işletmelerinde etik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Ziraat Bankası Örneği. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (2), 41-61.
- Gül, H. (2002)i Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1): 37-56.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1): 73-83.
- Güler, M. ve Cinnioğlu, H. (2021). Algılanan otantik liderlik davranışının çalışanların örgütsel bağlılık ve performans düzeylerine etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, 3(2), 124-139.
- Işık, M. ve Çetin, M. (2020). Okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *IZU Journal of Education*, 2(4), 155-173.
- Kalaycı, Ş. (2014). Faktör analizi. Ş. Kalaycı (Ed.). *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (s. 321-331). Asil Yayın Dağıtım.
- Karahan, A. (2008). Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 145-162.
- Karakurum, M., (2005). The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a turkish public organization. [Unpublished master thesis]. Middle East Technical University.

- Kehinde O. ve Banjo H. (2014). A test of the impact of leadership styles on employee performance: A study of department of petroleum resources, *International Journal of Management Sciences*, 2(3), 149-60.
- Khanijou, S. (2020). Leadership styles and organizational performance: leading in the 21st century. *Journal of Public and Private Management*, 27(1), 27-27.
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20 (1), 47-69.
- Neba N.B., Ibrahima, Negou E. ve Elangwe E.B. (2024) Leadership styles and organisational performance: Case of small businesses in Cameroon size businesses in Buea Municipality, *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 12(1), 24-46.
- Özdemir, H. (2021). Örgütsel bağlılık. M. Ak (Ed.), *Örgütsel davranış üzerine literatürel analiz ve ölçekler içinde* (s. 227-249). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Özdemir, H., Dağdeviren, A. ve Kara, M. (2018 27-28 Aralık). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans ilişkisi: Güvenlik personeli üzerine bir araştırma [Bildiri sunumu]. 4. Uluslararası Ekonomi Yönetimi ve Pazar Araştırmaları Kongresi, Ankara.
- Özdemir, H.ve Yaylı, A., (2014). Çalışanın örgütsel bağlılığını, performansı ve işte ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 1(1): 48 - 58.
- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri. *KMU İİBF Dergisi*, 11(16), 53-82.
- Özen, P. (2011). Performans, eğitim ilişkisinin irdelenmesi ve çalışan performansının eğitimin rolünün betimlenmesine yönelik bir araştırma [Yayımlanmamış doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Şeker, E. Ö. ve Büyükyılmaz, O. (2021). KOBİ yöneticilerinin liderlik özelliklerinin çalışan performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 1-14.
- Şekerli, E. B. (2017). Duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin meta analiz ile araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2): 60-77.
- Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (2), 143-155.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2013). Liderliğin etik boyutu: etik liderliğin otel işletmelerindeki işgörenler tarafından algılanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 184-209.
- Turan, H.Y. ve Cinnioğlu, H. (2020). Otel işletmeleri çalışanlarının algıladıkları liderlik tarzının performans düzeyine etkisi: Antalya örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1227-1245.
- Uğurlu, C.T., Sincar, M. ve Çınar, K. (2013). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 266-281.
- Uğurlu, C. T. ve Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(41), 434-448.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi (4. baskı). Detay Yayıncılık.
- Uygur, A. (2015). Bir araştırma ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık. BarışKitap.
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T. ve Peterson, S. (2008). Authentic leadership development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34 (1), 89-126.
- Yıldız Bağdoğan, S. ve Sarpbalkan, D. (2018). Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen bir faktör olarak dönüşümcü liderlik algısı. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 335-352.