



Eğlence Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Antalya İli Örneği (Investigation of the Relationship Between Organisational Commitment and Motivation Levels of Entertainment Sector Employees: The Case of Antalya Province)

* Abdullah ÇUHADAR ^a , Hulusi ALP ^b , Reha BOZGÜNEY ^c 

^a Karamanoğlu Mehmetbey University, Faculty of Applied Sciences, Department of Recreation Management, Karaman/Türkiye

^b Süleyman Demirel University, Faculty of Sports Sciences, Department of Physical Education and Sports, Isparta/Türkiye

^c Süleyman Demirel University, Institute of Health Sciences, Department of Exercise and Sports Sciences, Isparta/Türkiye

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 16.05.2025

Kabul Tarihi: 23.11.2025

Anahtar Kelimeler

Eğlence sektörü

Örgütsel bağlılık

Motivasyon

Öz

Eğlence sektöründe çalışanların örgüt içindeki adalet algısı, işleyişi ve çalışan davranışlarını etkilemektedir. Çalışanların kaynak dağıtımı, süreçler ve iletişimdeki adalet deneyimleri, örgüte karşı tutumlarını belirlemektedir. Adaletsizlik hissedilmesi, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını azaltabilir. Bu noktadan hareketle oluşturulan bu araştırmanın amacı; eğlence sektöründe çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile motivasyon seviyeleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini Antalya ilinde eğlence sektöründe çalışmakta olan bireyler oluşturmakta iken örneklem grubu 209 denekten oluşmaktadır. Deneklerden elde edilen veriler istatistiksel paket programı (SPSS) aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin dağılımını belirlemek için çarpıklık-basıklık testleri kullanılmıştır. Veri analizi kısmında ölçekler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; içsel motivasyonun örgütsel bağlılıkla pozitif yönde anlamlı ve güçlü bir korelasyon sergilediğini ortaya koymaktadır. Buna karşın, dışsal motivasyonun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin daha sınırlı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, özdeşleştirici motivasyonun düşük düzeyde bir korelasyon sergilemesi, turizm sektöründe çalışan bireylerin organizasyonlarıyla bütünleşme süreçlerinin her zaman yüksek düzeyde gerçekleşmeyebileceğine işaret etmektedir. Bu bulgu, çalışanların örgütsel kimlikle özdeşleştirici düzeylerinin, sektörün dinamik yapısı ve olası yüksek personel devir hızı gibi faktörlerden etkilenebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Keywords

Entertainment industry

Organisational commitment

Motivation

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

Abstract

In the entertainment sector, employees' perception of justice within the organisation affects the functioning and employee behaviours. Employees' experiences of justice in resource distribution, processes and communication determine their attitudes towards the organisation. The perception of injustice may reduce the motivation and commitment of employees. Based on this point, the aim of this research is to examine the relationship between organisational commitment levels and motivation levels of individuals working in the entertainment sector. While the population of the research consists of individuals working in the entertainment sector in Antalya province, the sample group consists of 209 subjects. The data obtained from the subjects were analysed through statistical package programme (SPSS). Skewness and kurtosis tests were used to determine the distribution of the data. In the data analysis part, Pearson correlation analysis was used to determine the relationship between the scales. According to the findings, intrinsic motivation has a positive, significant and strong correlation with organisational commitment. On the other hand, the effect of extrinsic motivation on organisational commitment was found to be more limited. In addition, the low level of correlation of identifying motivation indicates that the integration process of individuals working in the tourism sector with their organisations may not always be at a high level. This finding can be interpreted as the employees' level of identification with the organisational identity may be affected by factors such as the dynamic structure of the sector and possible high staff turnover.

* Sorumlu Yazar

E-posta: cuhadarabdullah42@gmail.com (A. Çuhadar)