



T.C

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİMDALI

**OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN KARIYER  
TATMİNİ VE KARIYER BAĞLILIĞI İLİŞKİSİNDE  
ÖZ YETERLİLİĞİN ROLÜ**

Doktora Tezi

Hakan KENDİR

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

Nevşehir

Ekim 2017

## BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

**Tezi Hazırlayan**

Hakan KENDİR



## TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Otel İşletmelerinde Çalışanların Kariyer Tatmini ve Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Öz Yeterliliğin Rolü” adlı Doktora tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan  
Hakan KENDİR



Danışman

Yrd. Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ



Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı Başkanı

Doç. Dr. Duygu EREN



## KABUL VE ONAY SAYFASI

Yrd. Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ danışmanlığında Hakan KENDİR tarafından hazırlanan “Otel İşletmelerinde Çalışanların Kariyer Tatmini ve Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Öz Yeterliliğin Rolü” adlı bu çalışma, Jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı’nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

13/10/2017

### JÜRİ

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

Üye: Prof. Dr. Şule AYDIN

Üye: Doç. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN

Üye: Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

Üye: Yrd. Doç. Dr. Meral DURSUN

### İMZA









### ONAY

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 02/11/2017 tarih ve 2017-49-837 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

02/11/2017  
  
Yrd. Doç. Dr. Vedat AKTEPE  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Müdürü  


## TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde pek çok kişinin yardımı ve desteği olmuştur. Özellikle, yüksek lisans ve doktora öğrenimim boyunca akademik bilgisini, emeğini ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen saygıdeğer tez danıőmanım Yrd. Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ'a teőekkürü borç bilirim.

Tez izleme toplantılarında çalıőmama yaptıkları değerli katkılarla, tezimin son őeklini almasında büyük emeği olan saygıdeğer hocalarım; Prof. Dr. İsmail BEKCI ve Doç. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN'e, değerli yardımlarından dolayı Prof. Dr. Şule AYDIN, Doç. Dr. Korhan KARACAOğLU ve Yrd. Doç. Dr. Meral DURSUN'a ayrı ayrı őükranlarımı sunarım.

Çalışma anketinin uygulanması safhasında gerekli izin ve kolaylığı sağlayan otel işletmelerinin değerli yöneticilerine ve öğrencilerime teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemi sağlayan ve desteklerini her zaman üzerimde hissettiğim annem, babam ve kardeőime, yardımını hiçbir zaman esirgemeyen kayınvalidem Ayőe HOŐCAN'a, zorlu ancak bir o kadar da anlamlı geçen bu araştırma sürecinde benden maddi ve manevi desteğini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan değerli eőim Z. Banu HOŐCAN KENDİR ve oğullarım Can ve Onur KENDİR'e sonsuz teőekkürler.

# OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN KARIYER TATMİNİ VE KARIYER BAĞLILIĞI İLİŞKİSİNDE ÖZ YETERLİLİĞİN ROLÜ

Hakan KENDİR

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Doktora, Eylül 2017

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ

## ÖZET

Turizm sektörü içerisinde yer alan ve turistlerin konaklama ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayan otel işletmeleri, emek yoğun özellik göstermeleri nedeniyle sürekli olarak insana ihtiyaç duymaktadır. Hem kârlılığın artırılmasında hem de pazar içerisinde bulunan rakipler karşısında üstünlük sağlama adına otel işletmelerinin kısa, orta ve uzun vadeli birçok planlama yaptığı bilinmektedir. Özellikle kıyı şeridinde bulunan bölgelerde faaliyetlerini sürdüren işletmelerin sezonluk işletmeler olarak anılması, bu işletmelerde çalışanların kariyerleriyle ilgili uzun vadeli planlamalar yapmalarını engellemektedir. Dolayısıyla otel işletmelerinde görev yapan çalışanların, kendi kariyerlerini planlayabilmelerinde ve yapılan bu planlama doğrultusunda kariyerlerine bağlılık ve tatmin duymalarında; otel işletmelerinin çalışanların zihnindeki sezonluk işletme imajından kurtulmaları, çalışanlarına kendilerini geliştirebilecekleri ve ilerleyebilecekleri uygun ortamlar sunabilmeleri ve dış müşteri memnuniyetinin sağlanabilmesinde ön koşulun iç müşteri olarak ifade edilen çalışanların memnuniyetinin artırılmasından geçtiğinin farkına varabilmeleri önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ilişkisinde öz yeterliliğin rolünü belirlemektir. Otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı, kariyer tatmini ve öz yeterlilik düzeylerini ölçmek için daha önce benzer çalışmalarda yer alan ölçekler kullanılmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda elde edilen teorik temellere dayanılarak çalışmaya konu olan değişkenleri kapsayan bir model oluşturulmuş ve modele ilişkin analiz sonuçları incelenmiştir. Çalışma kapsamında, örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş ve Türkiye'nin en önemli turizm merkezlerinden biri olan Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Yapılan anket çalışması sonucunda ulaşılan bulgulara göre, çalışanların kariyer bağlılıklarının kariyer tatminlerini anlamlı ve doğrusal yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini arasındaki olumlu ilişki üzerinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ulusal literatürde üç değişkeni bir arada düzenleyici etki modeli ile ilk kez çözümleyen bu çalışma kariyer bağlılığı, öz yeterlilik ve kariyer tatmini değişkenlerinin hem çalışanlar hem de işletmeler açısından önemine değinmektedir.

**Anahtar Kelimeler:**Otel İşletmeleri, Kariyer Bağlılığı, Kariyer Tatmini, Öz Yeterlilik.

**THE ROLE OF SELF-EFFICACY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN  
CAREER SATISFACTION AND CAREER COMMITMENT OF  
EMPLOYEES IN HOTEL ENTERPRISES**

**Hakan KENDİR**

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences**

**Department of Tourism Management, Ph.D., September, 2017**

**Supervisor: Asst. Prof. Aziz Gökhan ÖZKOÇ**

**ABSTRACT**

Hotel enterprises, which are located in the tourism sector and meet the accommodation needs of tourists, need people constantly, due to their labor-intensive characteristics. It is known that hotel enterprises make a lot of short, medium and long term planning in order to increase both profitability and overtake against competitors in the market. Especially, enterprises operating in coastal zones are mentioned as seasonal enterprises. This fact prevents employees from making long-term plans for their careers. Therefore, the employees working in the hotel enterprises can plan their own careers and in the direction of this planning, in their commitment and satisfaction to their careers; it is important for the hotel enterprises to realize that they get rid of the seasonal business image in the minds of the employees and that they are able to offer suitable environments for their employees to improve themselves and to move forward and to increase the satisfaction of the employees who are expressed as internal customers as a precondition for providing external customer satisfaction.

This study aims to show whether there is a role of self-efficacy in the relationship between career commitment and career satisfaction of employees in hotel enterprises. In order to determine the career commitment, career satisfaction and self-efficacy of employees in hotel enterprises scales that had been used in similar studies before were made use of. Based on the theoretical foundations obtained as a result of the literature review, a model covering the variables involved in the study was created and analysis results related to the model were examined. Within the scope of the study, convenience sampling method was preferred as a sampling method and a questionnaire was conducted with the employees of five star hotel enterprises in Antalya, which is considered as the tourism centre of Turkey. According to the findings obtained as a result of the questionnaire study, it was determined that employees' career commitment influenced career satisfaction significantly in the linear direction. In addition, self-efficacy levels of employees have a moderator impact on the positive relationship between career commitment and career satisfaction. This study, which is the first in the national literature to analyze the three variables together with moderator impact model, mentions the importance of variables of career commitment, self-efficacy and career satisfaction in terms of both employees and businesses.

**Keywords:** Hotel Enterprises, Career Commitment, Career Satisfaction, Self-Efficacy.

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK.....	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	x
TABLOLAR LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KARİYER BAĞLILIĞI, ÖZ YETERLİLİK VE KARİYER TATMİNİ İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kariyer Bağlılığı Kavramı.....	4
1.2. Kariyer Bağlılığı İle İlişkili Kavramlar.....	11
1.2.1. İşe Bağlılık.....	12
1.2.2. Mesleki Bağlılık.....	14
1.2.3. Örgütsel Bağlılık.....	15
1.3. Öz Yeterlilik Kavramı.....	18
1.3.1. Sosyal Bilişsel Teori.....	24
1.3.2. Öz Yeterliliğin Bilgi Kaynakları.....	26
1.3.3. Öz Yeterlilik Etkinleştirme Süreçleri.....	29
1.4. Kariyer Tatmini Kavramı.....	33
1.4.1. Kariyer Tatmini Kapsamında Planlı Davranış Teorisi.....	37
1.5. Kariyer Bağlılığı, Öz Yeterlilik ve Kariyer Tatmini Arasındaki Etkileşime Yönelik Literatür Taraması.....	40
1.5.1. Kariyer Bağlılığı ile Kariyer Tatmini İlişkisi.....	41



1.5.2. Öz Yeterlilik ile Kariyer Bağlılığı İlişkisi .....	44
1.5.3. Öz Yeterlilik ile Kariyer Tatmini İlişkisi.....	47
1.5.4. Öz Yeterliliğin Düzenleyicilik Rolü.....	48

## İKİNCİ BÖLÜM

### KARIYER TATMİNİ VE KARIYER BAĞLILIĞI İLİŞKİSİNDE ÖZ YETERLİLİĞİN ROLÜNE İLİŞKİN OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Yöntemi .....	50
2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	50
2.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler .....	52
2.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü .....	52
2.1.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	53
2.1.5. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı .....	54
2.1.6. Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması .....	57
2.2. Araştırma Verilerinin Analizi.....	57
2.3. İstatistiksel Analiz ve Bulgular .....	58
2.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Niteliklerine İlişkin Bulgu ve Değerlendirmeler.....	59
2.3.2. Kariyer Bağlılığı Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar .....	61
2.3.3. Öz Yeterlilik Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar.....	62
2.3.4. Kariyer Tatmini Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar.....	63
2.3.5. Kariyer Bağlılığının Güvenirlik ve Açıklayıcı Faktör Sonuçları.....	64
2.3.6. Kariyer Tatmininin Güvenirlik ve Açıklayıcı Faktör Sonuçları.....	66
2.3.7. Öz Yeterliliğin Güvenirlik ve Açıklayıcı Faktör Sonuçları.....	66
2.3.8. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	68
2.3.9. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi .....	71
2.3.10. Düzenleyici Etkiye İlişkin Regresyon Analizi ve Hipotez Testleri.....	72
<b>SONUÇ</b> .....	77
<b>KAYNAKÇA</b> .....	84
<b>EKLER</b> .....	109
<b>ÖZ GEÇMİŞ</b>	

## KISALTMALAR VE SİMGELER

Akt.	: Aktaran
Bkz.	: Bakınız
Çev.	: Çeviren
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi
n	: Ankete katılan kişi sayısı, denek sayısı
p	: Önemlilik testlerine ilişkin olasılık değeri
s.s.	: Standart sapma değeri
f	: Frekans
%	: Yüzde değeri
$\chi^2$	: Ki-Kare
$\bar{x}$	: Aritmetik ortalama
$\beta$	: Beta katsayısı
r	: Korelasyon katsayısı
$\alpha$	: Güvenirlik katsayısı
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
$\chi^2/df$	: Ki-Kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesi
GFI	: Goodness of Fit Index
AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index
CFI	: Comparative Fit Index
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
RMR	: Root Mean Square Residual
SRMR	: Standardized Root Mean Square Residual

## TABLULAR LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
<b>Tablo 1.1.</b> Üç Bağlılık Türü ve Çalıştığımız Örgütte Kalmanıza Neden Olan Faktörler .....	17
<b>Tablo 2.1.</b> Verilerin Normal Dağılım Değerleri .....	58
<b>Tablo 2.2.</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Niteliklerine İlişkin Bilgiler .....	59
<b>Tablo 2.3.</b> Kariyer Bağlılığı Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler .....	62
<b>Tablo 2.4.</b> Öz Yeterlilik Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler .....	63
<b>Tablo 2.5.</b> Kariyer Tatmini Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler .....	64
<b>Tablo 2.6.</b> Kariyer Bağlılığı Ölçeğinin Dönüştürülmüş Faktör Matrisi ve Güvenirlik Katsayısı .....	65
<b>Tablo 2.7.</b> Kariyer Tatmini Ölçeğinin Dönüştürülmüş Faktör Matrisi ve Güvenirlik Katsayısı .....	66
<b>Tablo 2.8.</b> Öz Yeterlilik Ölçeğinin Dönüştürülmüş Faktör Matrisi ve Güvenirlik Katsayısı .....	67
<b>Tablo 2.9.</b> Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Normal Değerleri .....	69
<b>Tablo 2.10.</b> Doğrulayıcı Faktör Analizi Faktör Yükleri ve Uyum İyiliği Sonuçları ..	70
<b>Tablo 2.11.</b> Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Katsayıları ..	72
<b>Tablo 2.12.</b> Kariyer Bağlılığı ile Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Basit Doğrusal Regresyon Analizi .....	74
<b>Tablo 2.13.</b> Kariyer Bağlılığı ve Öz Yeterliliğin Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisini İnceleyen Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi .....	75
<b>Tablo 2.14.</b> Kariyer Bağlılığı, Öz Yeterlilik ve Etkileşim Teriminin Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisini İnceleyen Hiyerarşik Regresyon Analizi .....	76

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b>Sayfa No.</b>
Şekil 1.1. Öz Yeterlilik İnancını Etkileyen Bilginin Dört Kaynağı.....	26
Şekil 1.2. Akla Dayalı ve Planlı Davranış Modeli.....	39
Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli.....	52
Şekil 2.2. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	69
Şekil 2.3. Düzenleyici Etki Modeli.....	73



## GİRİŞ

Yirminci yüzyılın sonlarına doğru işletmelerde büyük değişimlerin yaşandığı bilinmekte ve bu değişimler dâhilinde insana olan bakış açısının değişmesi, yönetim paradigması içerisinde çok önemli kabul edilmektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 3). Özellikle rakipler karşısında üstünlük sağlamak isteyen işletmeler için insan en önemli unsur olarak ön plana çıkmakta ve günümüzde işletmelerin yine çalışanları vasıtasıyla nihai tüketicilerinin gözünde olumlu veya olumsuz bir imaja sahip olduğu gerçeği gözler önüne serilmektedir. Ayrıca işletmelerde verimliliğin artırılması ve bunun sonucunda kârın maksimizasyonunun sağlanmasında insanın önemli olduğunun anlaşılması ile birlikte, kariyere ilişkin çalışmaların da bu doğrultuda arttığı bilinmektedir. Karşılıklı olarak çalışma hayatında hem işletmenin hem de çalışanın bir takım beklentileri bulunmaktadır. Dolayısıyla işletmelerin çalışanlarına kariyer gelişimlerini sağlayacak uygun pozisyonlar oluşturması, pozitif örgüt ikliminin yaratılması gibi tedbirler alması hem işletmeler hem de çalışanlar açısından kariyer kavramının daha çok dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir (Şahin Perçin ve Çetin, 2016: 165).

Kariyer kavramı, bireyin çalışma yaşamı boyunca işe ilişkin kazandığı deneyim ve becerileri, toplum içerisinde kendisine yüklediği iş rolüne yönelik beklenti, amaç, duygu ve isteklerini gerçekleştirebilmesi için eğitilmesini ve daha önceden edindiği bilgi, yetenek ve çalışma isteğinin daha da artarak geliştirilmesini kapsayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Uysal, 2008: 160). Günümüzde çalışanların karmaşık ve sürekli krizlerle karşı karşıya kalan örgütsel bir çevrede bulunmaları, onların çalışma hayatları boyunca çok çeşitli işler arasında geçişler yaşayabileceklerini, kariyerlerini belirlemek ve kariyerlerine yön vermek adına birçok sorumluluk üstlenmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve post-endüstriyel çevrenin getirmiş olduğu zorluklar çalışanların kariyerlerinde sapmalar

yaşamalarına neden olabilmektedir (King, 2004: 113). Yaşanabilecek bu sapmaların önlenilmesinde veya en aza indirilebilmesinde kariyer bağılılığı önemli bir rol oynamaktadır. Bunun nedenleri arasında kariyerine bağılı olan çalışanların, çalışma koşulları veya birlikte çalıştığı kişilerden bağımsız olarak kendi kariyeri ile ilgilenmesi, ayrıca çalıştığı işletmeden memnuniyet duymasa bile kariyer gelişimleri doğrultusunda o işletmede çalışmaya devam etmesi gösterilebilir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3).

Yüksek kariyer bağılılığı gösteren bireylerin kendilerine daha yüksek hedefler belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşabilme uğruna daha fazla çaba sarf etmeleri, yüksek performansı beraberinde getirmektedir. Bu performans sonucunda ise yüksek ücret, terfi imkânları ve statü gibi kavramlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kariyerine bağılı olan bireylerin, planladıkları kariyerlerini daha olumlu değerlendirme eğiliminde oldukları düşünülmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2014: 354). Dolayısıyla yapılan araştırmalarda (Tak ve Lim, 2008; Ballout, 2009; Çakmak Otluoğlu, 2014) yüksek kariyer bağılılığı gösteren bireylerin kariyerlerinden daha fazla tatmin oldukları sonucu ortaya konulmaktadır.

Sosyal Bilişsel Teori'nin çekirdeğini oluşturan öz yeterlilik kavramı, bireyin yaşantısı içerisinde karşılaştığı bir işi veya üstlendiği görevi yapabilme adına kendi yeteneklerine duyduğu inancı olarak tanımlanmaktadır. Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer'e (2005: 82) göre, öz yeterliliği eksik olduğu inancına sahip olan bireyler stres, endişe ve depresyon gibi negatif duygular yaşamaktadırlar. Yüksek öz yeterlilik sahibi bireyler ise engelleri aşabileceklerini ve fırsatlara odaklanmaları gerektiğini düşünürler ki böylece zorluklarla baş etmede yeteneklerinden şüphe duyan bireylere göre daha cesur atılımlarda bulunmaktadırlar. Bu nedenle öz yeterliliği yüksek olan bireyler daha yüksek kariyer hedefleri doğrultusunda hareket ederken, daha fazla çaba sarf eder ve hedeflerini gerçekleştirmek için kariyer stratejilerini takip ederler (Ballout, 2009: 658). Yapılan bazı çalışmalarda (Aremu, 2005; Adio & Popoola, 2010; Niu, 2010) öz yeterliliğin kariyer bağılılığı için olumlu yönde önemli olduğu ortaya konulmuştur. Fu'nun (2010) yaptığı benzer bir çalışmada, Taiwan'daki bilgi teknolojileri işletmelerinde çalışan personelin mesleki öz yeterliliği ile kariyer bağılılığı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca literatürde kariyer kavramı ile ilgili olarak son yıllarda ilgi çekmeye başlayan ve kariyer başarısının sübjektif bileşenini temsil eden kariyer tatmini ile öz yeterlilik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu bazı araştırmalarda (Day ve Allen, 2004; Higgins, Dobrow ve Chandler, 2008; Abele ve Spurk, 2009a; Pan, Sun ve Chow, 2011) ortaya konulmuştur. Bu çalışmaların sonuçlarında, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin kariyer tatmin seviyesinin de yükseldiği görölmektedir.

İşgören devir hızının çok yüksek olduğu turizm sektöründe, çalışanların kariyer bağlıklılıklarının ve kariyer tatminlerinin arttırılması yönünde sunulacak imkânlar, sezon içerisinde personel değişimlerinden kaynaklı maliyetlerin azaltılmasına katkıda bulunabilecektir. Dolayısıyla araştırmanın yapıldığı otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı, kariyer tatmini ve öz yeterlilik düzeylerinin belirlenmesi ve tespit edilen sonuçlara göre işletme sahibi veya yöneticilerinin alması gereken tedbirler hakkında önerilerin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bilgiler ışığında, otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ilişkisinde öz yeterliliğin nasıl bir rol üstlendiğini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Bunun nedeni olarak taranan uluslararası literatürde farklı bir sektörde (finans) benzer yapıda bir çalışmaya (Ballout, 2009) rastlanması, ulusal literatürde ise herhangi bir çalışmaya rastlanmaması gösterilebilir.

Bu araştırmanın amacı, Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyicilik rolünün belirlenmesidir. Bu doğrultuda araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde; kariyer bağlılığı, öz yeterlilik ve kariyer tatmini değişkenleri kuramsal olarak incelenmiş, ayrıca kavramların gelişimini açıklayan teorilere de yer verilmiştir. İkinci bölümde; araştırmada kullanılan kariyer bağlılığı, öz yeterlilik ve kariyer tatmini kavramlarının birbirleriyle olan ilişkilerine değinilmiş, bu kavramları konu alan çalışmalar hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde; araştırmanın yöntemi, araştırma verilerinin analizi ve istatistiksel analiz ve bulgulara ilişkin bilgiler verilmiştir. Son olarak araştırmadan elde edilen bulgular ışığında sonuç bölümü yazılmıştır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **KARİYER BAĞLILIĞI, ÖZ YETERLİLİK VE KARİYER TATMINİ İLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE**

Postmodernizmin dünya üzerindeki hâkimiyeti sonrasında her alanda olduğu gibi iş dünyasında da yaşanan değişim ve yenilikler, işletmelerin bulunduğu pazar içerisindeki rekabet yapısında da değişimleri kaçınılmaz olarak beraberinde getirmektedir. Benzer ürün pazarında rekabette üstünlük sağlayan önemli bir faktör olan insan kaynağı nitelikleri, hizmet sektörü açısından daha da önemli bir hal almaktadır. Diğer bir ifadeyle hizmet kalitesinin, kariyerine bağlı, ulaştığı kariyerinden tatmin olmuş çalışanlara bağlı olduğu söylenebilir. Kariyer tatmininin artışında önemli bir değişken olan öz yeterliliği yüksek çalışanlar işletmeler için rekabet edebilirlikte diğer unsurlar (örgütsel bağlılık, iş tatmini, performans, işe devam, örgütsel sosyalizasyon vb.) gibi önem arz etmektedir.

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri olarak belirlenen; kariyer bağlılığı, öz yeterlilik ve kariyer tatmini kavramları incelenmiş, ayrıca kavramların gelişimini açıklayan teorilere de yer verilmiştir.

#### **1.1. Kariyer Bağlılığı Kavramı**

Teknolojinin gelişmesi sonucunda işletmelerin çağa ayak uydurabilmesi için, insan kaynağının en iyi şekilde yönetilmesi ve örgüt içinde tatmin olmuş işgücünün oluşturulması önem kazanmaktadır. Bu durumun gerçekleşmesinde, çalışanların temel ihtiyaçları doğrultusunda kendisine hedef olarak belirlediği noktalar ile koordineli bir biçimde işin en iyi şekilde yapılabilmesi ve terfi olanaklarının ortaya konulması gerekmektedir. Dolayısıyla bu durum kariyer kavramını ortaya çıkarmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006: 31). Özellikle 1970'li yıllardan sonra, kariyerin



ve insan yaşantısının nasıl bir değişim gösterdiği bilim insanlarının araştırmalarında yoğun bir biçimde ele alınmıştır. 1980’li yıllardan sonra ise küreselleşme sonrası ortaya çıkan çağdaş yönetsel yaklaşımlarla birlikte, işletmelerde kariyer kavramı daha da önemli hale gelmiştir. Kariyer kavramının gelişiminde, insan psikolojisinin ve örgüt içerisinde sergilemiş olduğu davranışlarının da önemli olduğu bir gerçektir (Soysal, 2004: 115).

Kariyer kavramının, Latince “carrus” (at arabası), “carrera” (yol), Fransızca “carrierre” (yarış yolu), İngilizce “career” (meslek) kelimelerinden geldiği belirtilmektedir (Aytaç, 2005: 5). Kariyer, bireyin zaman ve mekân içerisinde aldığı organize bir yol olarak tanımlanmaktadır (Van Maanen ve Schein, 1977: 31). Arthur, Hall ve Lawrence’a (1989: 8) göre kariyer; bireyler ve onların işletme içindeki pozisyonlarını belirleyenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin zaman içinde nasıl değiştiğini yansıtan bir durumdur. Noe’ye (2009: 400) göre kariyer, bireylerin çalışma geçmişlerindeki işleri ve verilen görevleri nasıl deneyimlediklerini ifade etmektedir. Noe tarafından yapılan bu tanım, iş hayatında geline konular ve iş değişiklikleri ile bireyin işi ve hayatı ile ilgili duygularını ve tutumlarını da içermektedir. Bir başka ifadeyle kariyer, bir bireyin karşılaştığı istihdamla ilgili pozisyonlar, roller, faaliyetler ve deneyimler dizisidir (Arnold, 1997: 16). Aytaç’a göre ise kariyer, bireyin çalışma hayatında yer aldığı pozisyonlar ile bu pozisyonlara karşı göstermiş olduğu tavır ve davranışlarıyla yaptığı işleri içermektedir (Aytaç, 2005: 6). Erdoğan (2003: 11) ise kariyer kavramını, bireyin herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması olarak tanımlamıştır. Ayrıca kariyer; örgütler, toplumlar ve özellikle de bireyler için önem arz eden bir konudur. Bunun nedeni bireylerin sosyal konumlarının ve rol etkileşimlerinin belirlenmesinde, kariyer aktivitelerinin yardımcı bir unsur olmasıdır (Carson, 1991: 1). Günümüz örgütlerinde sosyal, ekonomik ve demografik baskılar nedeniyle birçok çalışanın kariyer hareketliliği olumsuz biçimde etkilenmektedir. Bu hareketliliği olumsuz biçimde etkileyen nedenler arasında; işgücü katılımcılarının uzun dönemli olarak artması, örgütsel engellemeler, örgütlerde terfi imkânlarının azalması, teknolojideki gelişmeler ve işgücüne geleneksel olmayan çalışanların girmesi sayılabilir (Carson vd., 1996: 273).

Kariyer kavramı ile ilgili yapılan tanımlar farklılıklar içerse bile kavramın içeriğinin daha doğru anlaşılabilmesi için bazı noktaların dikkate alınması gerekmektedir. Bu noktalar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Soysal, 2004: 114; Can ve Kavuncubaşı, 2005: 159):

- Kariyer kavramı, sadece örgütün üst kademesinde yer alan bireylerle ilgili değildir. Dolayısıyla örgütte bulunan departman yöneticilerinin kariyeri olacağı gibi alt kademe çalışan personelin de kariyerinin olacağı unutulmamalıdır.
- Kariyer kavramı, yalnızca dikey hareketlilikle ilgili değildir. Örgütte ortak amaçlar için çalışan personelin çoğunun terfi etmek için mücadele etmesine karşın bulunduğu pozisyondan memnun olan ve yükselme düşüncesi bulunmayan personeller de bulunmaktadır.
- Kariyer kavramı, bir işletmede işe alınma ile eş anlamlı değildir. Günümüzde birden fazla işletmeyi içeren kariyer yolları ile ilgili deneyim kazanmış çalışanlar da bulunmaktadır.
- Günümüzde çalışanların kendi kariyer planlaması ve denetiminde söz sahibi olduğu ve örgütlerin bu durumla ilgili tek taraflı denetiminin azaldığı gözlenmektedir.

Bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık; bir bireye, kuruma, ideolojiye veya bireyin kendisinden daha üstün gördüğü bir şeye karşı gösterdiği bağlılığı ve yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüğü anlatmaktadır (Çöl, 2004). Bağlılık olguları, işyerinde bireysel tutum ve davranışları etkilemeleri nedeniyle yaygın olarak incelenmiştir. Bu davranışlar arasındaki odak nokta, işten ayrılma ve bunun bağlılık ile nasıl güçlü bir şekilde etkilendiği üzerine olmuştur. İş yerinde diğer davranışlardan farklı olarak, işten ayrılma bireyler ve örgüt arasındaki ilişkinin uyuşmamasını işaret etmektedir. Bu durum, işletme ve bireyler için maliyetleri önemli miktarda arttırmaktadır (Chang, 1999: 1258).

Kariyer, bireyin çalışma sonucunda kazanmış olduğu deneyimlerden oluşmaktadır. Deneyimler ise kişinin çalışma süresince gelişen değerlerinden, beklentilerinden, duygu ve gereksinimlerinden oluşmaktadır. Bir kişi mevcut işi için kariyer

girişiminde bulunurken bir başka kişi farklı işletmelerde farklı işlerde çalışmak isteyebilir. Bir başka kişi ise kendi işini kurup başkasının işinde çalışmak istemeyebilir. Ancak bahsi geçen her bir yol, bireyin kendi his ve duyguları, değer ve beklentileriyle kariyeri tanımlamaktadır (Aytaç, 2005: 16).

Kariyer kavramını araştıran psikologlar ve sosyologlar, kavramı beş alana ayırarak incelemişlerdir. Bu alanlar; meslek seçimi (occupational choice), kariyer gelişimi (career development), kariyer geçişleri (career transitions), kariyer içi rol analizi (intracareer-role analysis) ve kariyerler arası rol analizi (intercareer-role analysis) olarak belirtilmiş ve aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır (Hall, 1971: 51-54):

- *Meslek Seçimi (Occupational Choice)*: Psikologlar arasında “kariyer” kelimesi daha çok “seçim” ile ilişkilendirilmektedir. Ayrıca kariyer ile ilgili yapılan çalışmaların çoğu kariyer seçim süreciyle ilgili olmaktadır. Eğer kişi kariyer gelişim sürecini, bireyin öz-kimliği ile kariyer rol talepleri arasında bir sentezleme olarak görürse kendisiyle uyumlu bir kariyer alanı seçmektedir.
- *Kariyer Gelişimi (Career Development)*: Meslek seçimi gibi kariyer gelişimi de kişinin karakteristik özellikleri (benlik kavramı, değerler, beceriler vb.) ve kariyer rolü ile alakalı bir gelişim göstermektedir. Ancak meslek seçimi bu noktada uyumu en üst düzeye çıkarmaya çalışırken, kariyer gelişimi kişinin karakteristik özelliği ile rol talepleri değişimini ve zamanla aralarındaki yaklaşma boyutunu analiz etmektedir. Bu analiz kişinin kariyer geçmişi ve kritik deneyimlerinin kariyer rolü üzerindeki etkisine odaklanmaktadır.
- *Kariyer Geçişleri (Career Transitions)*: Kişinin genel pozisyon veya rol değişimleri ve bu değişimin görev kimliği üzerine etkisine odaklanmaktadır. Bir tıp öğrencisinin öğrencilikten staja, stajdan asistanlığa, asistanlıktan uzmanlığa geçişi veya bir yönetim lisansı mezunu öğrencinin alt kademe yöneticilikten, orta ve üst kademeye geçişi örnek olarak verilebilmektedir. Kariyer gelişimi gibi kariyer geçişleri kişinin kariyer geçmişine odaklanmaktadır. Ancak söz konusu rol geçişleri daha sosyal bir yaklaşım olarak görülmektedir.

- *Kariyer İçi Rol Analizi (Intracareer-Role Analysis)*: Uzmanlık alanı gibi belirli bir kariyer rolü üzerine odaklanmaktadır. Bu odaklanma iş arkadaşları, müşteriler, kariyer normları “işin püf noktaları”, aktiviteler, rol çatışmaları ve kişinin karakteristik başa çıkma yollarıyla alakalı olmaktadır. Daima kişinin kariyer geçmişi üzerine değil mevcut mesleki davranışları üzerine yoğunlaşmaktadır.
- *Kariyerler Arası Rol Analizi (Intercareer-Role Analysis)*: Bilim ve yönetim gibi iki ya da daha fazla kariyer alanını kıyaslamaya yönelmektedir. Kariyer kıyaslamaları psikologlar tarafından incelendiğinde bireysel karakteristik farklılıklar, sosyologlar tarafından incelendiğinde ise farklı sosyal yapılar üzerine yoğunlaşmaktadır.

Morrow (1983: 487) beş baskın çalışma bağlılığı (work commitment) türü tespit etmiştir. Bunlar; a) kariyer bağlılığı (career commitment), b) işe bağlılık (job commitment), c) örgütsel bağlılık (organizational commitment), d) bireysel çalışma değerleri (individual work values) ve e) birliğe bağlılıktır (union commitment). Morrow'un tespit ettiği çalışma bağlılık türlerinden kariyer bağlılığı Blau tarafından, bireyin mesleğine veya görevine karşı tutumu olarak tanımlamaktadır (Blau, 1985: 280; Blau, 1988: 289; Blau, 1989: 88; Chang, 1999: 1259; Lee, Carswell ve Allen, 2000: 800; Gakovic, 2002: 7; Goulet ve Singh, 2002: 75; Fu, 2010: 272; Fu, 2011: 279; Tharanganie, 2013: 79; King-Jones 2013: 10).

Hall (1971: 59) kariyer gelişimi ile yakından ilgili olan kariyer bağlılığını, bireyin seçtiği kariyer rolünde çalışmaya olan motivasyonu olarak tanımlamaktadır (Jones, 2007: 226; Carden, 2007: 75; Ballout, 2009: 658; Tharanganie, 2013: 79; Arora ve Rangnekar, 2016a: 217; Arora ve Rangnekar, 2016b: 14).

Bir başka tanımda ise kariyer bağlılığı, belirli bir iş alanı veya meslekte çalışmak üzere bir bireyin becerileri ve işe karşı olan tutumlarıyla ilgilidir (Omar ve Noordin, 2016: 310). Dolayısıyla güçlü kariyer bağlılığı olan bireyler, işletmeden beklentilerini ve isteklerini daha yüksek düzeyde göstermektedirler (Chang, 1999: 1258). Örgütsel başarı için kişisel gelişimine önem veren, çalışma arkadaşlarıyla ortak hedeflere ulaşmada onlara yardımcı olan, ayrıca kendine verilen görevi en iyi

şekilde yerine getirmeye istekli bir birey, hedefleri doğrultusunda kişisel kariyerinde (kariyer odaklı bağlılık) ilerlemektedir (Ellemers, De Gilder ve Van Den Heuvel, 1998: 718).

Kariyer bağlılığının belirli bir kariyer planlama sürecinden geçtiği ve bu planlamanın çalışanların mesleki başarı ve arayış süreci ile başladığı belirtilmektedir. Bu arayış sürecinde çalışanlar çeşitli davranışlar sergilemektedir. Bu davranışlar; mesleğe uyum gösterme aşamasında birey tarafından verilmesi gereken kararlar, çevre veya kendisi hakkında ihtiyaç duyduğu bilgileri sağlamak için birtakım zihinsel ve fiziksel eylemler göstermesidir. Bireyin kariyer planlamasına gösterdiği bağlılık, kariyerinde ilerlemeye, gelişmeye ve ücret düzeylerine ilişkin değerlendirmelerine yardımcı olmaktadır (İbrahimoğlu, 2008: 83). Ayrıca kariyer bağlılığı bireylerin davranışlarını etkilemektedir. Bireylerin yüksek kariyer bağlılığı geliştirmesinde ve kendi kariyer hedeflerini takip etmelerinde etkili olmaktadır. Kariyerlerinde yüksek bağlılık gösteren bireyler becerilerini geliştirme noktasında daha fazla zaman harcama eğilimindedirler (Yan, 2005: 11). Daha fazla çaba gösterme eğiliminde ve hedeflere ulaşmada ısrarcı olmanın da bireyler açısından daha yüksek performans göstermede etkili olduğu belirtilmektedir. Yaptığı işte yüksek performans gösteren bireylerin daha yüksek ücret, terfi ve statü ile ödüllendirildiği görülmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2014: 354). Birey kariyerine bağlı olduğu ölçüde karşısına çıkan engellere rağmen kariyer hedeflerini takip etmektedir. Düşük kariyer bağlılığı sergileyen kişi kariyer engelleriyle mücadele etmektense kariyer hedefinde değişiklikler yapmaktadır. Örneğin kariyerine son derece bağlı bir avukat karşısına çıkan finansal ve mesleki zorlukların üstesinden gelmek için mücadele edebilir. Aksine kariyer bağlılığı düşük olan bir avukat şahsi olarak çalışmaktansa kamu görevini tercih eder veya hukuksal işlerle uğraşmaktan vazgeçebilir (Colarelli ve Bishop, 1990: 159).

Kariyer bağlılığı kavramı ile ilgili yukarıda yer alan tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere kariyer bağlılığı bir tutumdur. Bireylerin kariyer bağlılıkları örgüte bağlılıklarını zorunlu kılmamaktadır, bu iki bağlılık birbirinden ayrı olarak ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca bireylerin kariyerlerine bağlılıklarının üç temel nedeni bulunmaktadır. Bunlar (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3):

- Kariyer, kişinin geleceğini ifade etmektedir ve bireyler vizyonları doğrultusunda kariyerlerine bağlı olmaktadır,
- Kariyer, kişinin statü göstergesidir ve birey bu sembolü iş dışı hayatında da kullanmaktadır,
- Kariyer bağlılığı, kişinin başarıma ihtiyacının uzantısı şeklinde düşünülebilir, başarıma ihtiyacı yüksek olan kişilerde kariyer bağlılığı önem arz etmektedir.

İş hayatında çalışanların motivasyonunu etkileyen birçok olumlu ve olumsuz faktör bulunmaktadır. Motivasyon kavramını daha özel bir boyutta niteleyen kariyer motivasyonu kavramı (London, 1983); bireylerin kişilik özellikleri, gereksinimleri ve beklentileri paralelinde kariyerlerine ilişkin davranışlarını içermesi nedeniyle iş motivasyonundan farklılık göstermektedir (Bown-Wilson ve Parry, 2013: 311). London (1983) bireysel kariyer davranışlarının önemli belirleyicileri olarak bireysel ve durumsal değişkenleri ileri süren geniş bir teorik çerçeve sunmuştur. London'un (1983) modelinde ileri sürdüğü belirli bireysel özellikler; kişinin hayatında işin önceliği, içsel kontrol, uyumlaştırma, işi benimseme ve örgütsel bağlılık şeklindedir. İçsel kontrolde bireyin, kariyerini etkileyen olaylara karşı etkisi veya kontrolünden bahsedilmektedir. Uyumlaştırmada, kişinin işinde gelişmeye olan isteği ve zorlukların üstesinden gelme yeteneği üzerinde durulmaktadır. Bireysel özelliklerin derecesi aynı zamanda kariyer bağlılığını da pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca araştırmalarda yaş ve kıdem gibi demografik özelliklerin işi benimseme ve örgütsel bağlılık gibi kavramları pozitif yönde etkilediği de görülmektedir. Bu çalışmalarda yaş ve kıdemin kariyer bağlılığını tahmin etmede yardımcı olacağı ileri sürülmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982: 30).

London'un (1983) ileri sürdüğü ve kariyer bağlılığını tahmin etmede yardımcı olabilecek belirli durumsal karakteristik özellikler ise; örgütsel belirsizlik, yönetici görüşü ve kontroldür. Örgütsel belirsizlikte iş hedefleri ve yöntemlerinin netliği, yapısı ve istikrarından bahsedilmektedir. Yönetici görüşü ve kontrolü; yöneticinin astlarıyla geliştirdiği karşılıklı ilişki derecesi ve onlara hedef belirlemeleri konusundaki yardımlarıyla ilgilidir.

Greenhaus (1973: 95) kariyer bağıllığını; a) kariyer önceliği, b) işe yönelik genel tutumlar ve c) kariyer gelişimi ve planlaması şeklinde boyutlandırmıştır. Blau (1985) ise kariyer bağıllığı ile ilgili geliştirmiş olduğu ve birçok araştırmacı tarafından kullanılan (Blau, 1989: 91-92; Bedeian, Kemery ve Pizzolatto, 1991: 335; Somers ve Birnbaum, 1998: 627; Gakovic, 2002: 28; Carden, 2007: 76; İbrahimoglu ve Aydınçelebi, 2013: 258; Çakmak Otluoğlu, 2014: 356) ölçeği çok boyutlu ölçeklerin aksine tüm değişkenleri içeren tek boyutlu bir yapıdadır. London (1983) tarafından oluşturulan kariyer motivasyon teorisinde kariyer bağıllığı üç ana faktör altında tanımlanmaktadır. Bu faktörler; a) kariyer kimliği (Örn., mesleğini başkalarına tavsiye etme), b) kariyer planlama (Örn., belli kariyer hedefleri belirleme) ve c) kariyer esnekliğidir (Örn., piyasadaki kariyer talebi doğrultusunda kariyer davranışlarına yön verme). London (1983) bu üç boyutla ilişkisi olan çok sayıda karakteristik özellikler, kariyer kararları ve kariyer davranışlarından bahsetmektedir. Bunlar teorik temelli kariyer bağıllığı ölçeğine dayanmaktadır. Bu durumun aksine Blau (1989) London'un (1983) kariyer motivasyonu teorisinde kariyer bağıllığının iki bileşeni olduğunu gözlemlemiştir. Bu bileşenler kariyer esnekliği ve kariyer kimliğidir. Kariyer esnekliği, bağıllığın devamlı bileşenidir. Kariyer kimliği ise kişinin duygularını içeren çok yönlü bir bileşendir. Ayrıca araştırmacılar önceleri kariyer bağıllığını işlevsel kılmada birtakım sorunlarla karşılaşmışlar, fakat kariyer kimliği, kariyer planlama ve kariyer esnekliği ile kariyer bağıllığı uyumu üzerine yaşanan son gelişmeler güncel araştırmalarla ölçülebilir bir duruma gelmiştir (Omar ve Noordin, 2014: 310).

Sonuç olarak kariyer bağıllığı, kişinin mesleki geleceği ile ilgili pozitif bakış açısı ve bireyin meslek seçimi hakkında özgüven ifadesi olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca bireylerin kariyer bağıllığına sahip olmalarında bazı faktörler yer almaktadır. Bu faktörler (Balak, 2013: 38); a) kariyer hedef ve değerlerine inanma ve kabul etme, b) bireyin kariyeri uğruna mücadele etmeye istekli olması, c) bireyin kariyerinde mesleki üyeliği korumaya arzu duymasıdır.

## **1.2. Kariyer Bağıllığı İle İlişkili Kavramlar**

Ekonomik ve politik krizlerin yaşandığı postmodern dünyada, işletmelerin ve ortak hedefler uğruna bir araya gelen çalışanların yaşam mücadelelerini devam

ettirebilmelerinde “bağlılık” kavramının önemi göz ardı edilemeyecek kadar gerçektir.

Yönetim ve özellikle de örgütsel davranış literatüründe uzun yıllardır tartışılan “bağlılık” kavramı güncelliğini yitirmeyen, aksine ortaya çıkan farklı mesleki tanımlar ve farklı paradigmlar bağlamında ilgili literatürün temel çalışma alanlarından birini oluşturmaktadır. Örgütsel Davranış alanında “örgütsel bağlılık” ile ilgili çalışmaların yanı sıra son yıllarda “işe, mesleğe ve kariyere bağlılık” kavramlarının da incelenmeye başlandığı görülmektedir (Blau, 1985; Blau, 1988; Allen ve Meyer, 1990; Carson, 1991; Carson ve Bedeian, 1994; Chang, 1999; Blau, 2001; Goulet ve Singh, 2002; Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005: 2; Yan, 2005; Carden, 2007; Ballout, 2009; Holloway-Friesen, 2011; Karavardar, 2014; Fu ve Chen, 2015). Kariyer bağlılığının olumlu veya olumsuz şekillerde ilişkili olduğu, benzer veya farklı yönlerinin bulunduğu kavramlardan; işe, mesleğe ve örgüte bağlılık aşağıdaki başlıklar altında incelenmektedir.

### **1.2.1. İşe Bağlılık**

İş ve kariyer arasındaki farklılık, çalışanların psikolojik olarak değerlendirmeleriyle ilgili olmaktadır. Çalışanlar, sadece zamansal olarak saat 08:00-17:00 arasında ne yapacaklarını ve gerçekleştirdikleri iş karşılığında ne kadar ücret alacaklarını düşündüklerinde, gelecekle ilgili bir şey düşünmediklerinde yaptıkları olayı sadece iş olarak algılamaktadırlar. Yapılan iş karşılığında gelir elde etmek önemli bir faktördür ancak kariyer için yeterli değildir. Bireyin gelecek ile ilgili planlamalar (terfi, ilerleme, diğer fırsatlar) yapması işi kariyer olarak gördüğü anlamına gelmektedir (Aytaç, 2005: 16).

İşe bağlılık, hem çalışan hem de örgüt açısından önemli bir kavramdır. Bir çalışan açısından bakıldığında işe bağlılık; işyerinde kişisel gelişim, tatmin ve hedefe yönelik davranışlara neden olabilecek anahtar bir faktör olarak kabul edilirken; bir örgüt açısından bakıldığında ise çalışanların motivasyonunu sağlayan ve örgütün rekabet avantajını kolaylaştıran temel bir faktör olarak kabul edilmektedir (Latha ve Srinivasan, 2012: 2; Van Der Walt ve Swanepoel, 2015: 102). Özellikle endüstriyel



psikoloji alanında sıkça incelenen işe bağlılık (job involvement, job commitment) literatürde farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Orel, 2013: 19).

Lodahl ve Kejner'e (1965: 25) göre işe bağlılık, bireyin iş performansının öz-saygısını etkileme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle işe bağlılık, bir bireyin işi ile psikolojik olarak özdeşleşmesi durumudur (Kanungo, 1982: 342). Kanungo (1982) çalışmaya bağlılık (work involvement) ve işe bağlılık (job involvement) arasındaki ayırımı şu şekilde değinmektedir. İşe bağlılık, spesifik bir işe bağlanmayı ima ederken; çalışmaya bağlılık ise kişinin gerçekleştirmiş olduğu çalışmalarındaki bağlılığı ifade etmektedir. Vroom (1962: 161) bir birey için işe bağlılık derecesini, bireyin çalıştığı işindeki memnuniyet veya memnuniyetsizlik kaynaklarını açıklayan dışsal faktörlerden ziyade, bireyin benlik seçimlerinin ölçülmesi olarak açıklamaktadır. Ayrıca Kanungo'ya (1982: 342) göre işe bağlılık, bireyin mevcut işi ile olan ilişkisiyle ilgili olarak örgütsel bağlılıktan farklı bir kavramdır. İlgili literatürde işe bağlılık ile ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde, işe bağlılığın dört farklı şekilde kavramsallaştığı görülmektedir. Bunlar (Saleh ve Hosek, 1976: 215; Kartal, 2015: 52):

- Bireyin işini yaşantısının merkezi haline getirmesi,
- Bireyin işini aktif bir biçimde paylaşması,
- Bireyin işini öz-saygısının merkezi olarak algılaması,
- Bireyin işini benliğinin bir parçası olarak algılamasıdır.

İşe psikolojik özdeşleşme paradigmasıyla yaklaşan Louiselle (1989), bireyin işine bağlılığını tanımlamada değinilmesi gereken üç önemli noktaya dikkat çekmektedir. Bu noktalar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Akt. Kuruüzüm, Irmak ve Çetin, 2010: 184):

- Psikolojik olarak işiyle özdeşleşen bireyin özel bir örgütte özel bir işe bağlanması sağlanmaktadır.
- Psikolojik özdeşleşme, tatmin ve içsel motivasyon gibi yapılardan bağımsız bir katkı sağlamaktadır.

- Psikolojik özdeşleşme, bağlılık teorisinde sağlam temeller üzerine oturmaktadır.

İşe bağlılık, çalışanlar açısından görevler ve sorumluluklar bütünü olarak belli bir işle bütünleşme ve özdeşleşmeyi gerektirmekle birlikte (Balak, 2013: 39) işe bağlılığın örgütsel bağlılığı ve kariyer bağlılığını etkilediği yapılan bir araştırma modeli (Randall ve Cote, 1991: 195; Benligiray ve Sönmez, 2011: 31) ile ortaya konulmaktadır.

### **1.2.2. Mesleki Bağlılık**

Türk Dil Kurumu'na (2016a) göre meslek, “belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmaktadır. Lee, Carswell ve Allen'a (2000: 800) göre meslek, bireyin hayatını devam ettirebilmesinde ve kazanç elde etmesinde bir işte belirli zaman dilimi içerisinde çalışmasıdır. Mesleğe bağlılık ise, işe bağlılıktan farklı olarak kişinin belirli bir iş dalında beceri ve uzmanlık elde etmek için gerçekleştirdiği çalışmalar neticesinde mesleğinin yaşamındaki önemi ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğuyla ilgilidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 8).

Mesleki bağlılık, kişinin deneyimleri ile birlikte sahip olduğu beceri ve uzmanlık neticesinde yaşamında mesleğinin önemini anlaması ile ilgili bir durumdur (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5). Kariyer bağlılığı ise kişisel kariyer hedeflerini ve bu hedeflerle olan uyum ve ilişkiyi nitelendirmektedir. Mesleki bağlılık nispeten kısa vadeli iş görevlerini kapsamakta, kariyer bağlılığı ise birkaç mesleği kapsayan ve kişinin öngördüğü sübjektif (içsel) kariyer planlarını da içermektedir. Ayrıca kariyer bağlılığı; bireyin geliştirdiği hedeflerden meydana gelmektedir ve kişinin kariyeri yönünde kararlılığını ifade etmektedir. Bu durumun kişiye birçok işletmede çalışma imkânı sağlayabildiği belirtilmektedir. Mesleki (professional) bağlılık, profesyonel çalışanların mesleklerine olan bağlılığına işaret etmektedir (Colarelli ve Bishop, 1990: 159). Çalışanların mesleğine yönelik tutumları örgüte yönelik tutumlarını doğrudan etkileyebilmekte ve mesleğine bağlı olan çalışanın her zaman örgütüne

bağlı olmayabileceği ifade edilmektedir. Örgüt bireyin mesleki gereksinimlerini tatmin ediyorsa, örgütsel bağlılık düzeyinin artabileceği, tam tersi durumlarda ise bireyin örgütten ayrılma niyetinin artış gösterebileceği belirtilmektedir. Örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler ise örgütün içinde mesleğini değiştirebilir ve örgütten ayrılma niyeti göstermeyebilir (Ceylan ve Bayram, 2006: 107).

Mesleki bağlılık ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda kavram, profesyonel bağlılık (professional commitment) olarak kabul görmüş ve üç boyutta kavramsallaştırılmıştır. Bu boyutlar aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Meyer, Allen ve Smith, 1993: 540; Bagraim, 2003: 3; Balak, 2013: 42):

- Duygusal Mesleki Bağlılık: Bireyin mesleğine duygusal açıdan katılımını ifade etmekte ve mesleği ile özdeşleşmesi anlamına gelmektedir.
- Devamlılık Mesleki Bağlılık: Bireyin mesleğini bıraktığında katlanacağı maliyeti tanınmasına dayanan ve bu durumda kaybedecek çok fazla unsurla karşı karşıya kalan çalışanın mesleğinde devam etmesini ifade etmektedir.
- Normatif Mesleki Bağlılık: Bireyin mesleki yükümlülük duygusuna dayalı olarak ortaya çıkan bağlılık anlamına gelmektedir. Güçlü bir şekilde normatif mesleki bağlılık gösteren çalışan, mesleki sosyalizasyon etkisi veya belirli bir mesleğin üyesi olmak için gösterdiği fedakârlık nedeniyle gelişebilir.

Diğer bir ifadeyle, bireyler mesleklerine sosyal statü, mesleği gerçekten sevmeye, iş değiştirme maliyeti veya iş değiştirme nedeniyle ortaya çıkan korku gibi nedenlerle bağlılık gösterdikleri söylenebilir.

### **1.2.3. Örgütsel Bağlılık**

Günümüzde işletmelerin, ürünlerinden daha fazla kâr elde etmesi ve ürün pazarında tutunabilmesi için diğer işletmelerle sürekli rekabet halinde olduğu bir gerçektir. Bu rekabet ortamında işletmeleri daha önceden belirledikleri amaç ve hedeflerine ulaştıracak olan temel kaynak ise, işletmenin insan kaynağıdır (Cingöz, 2006: 107). Örgütüne bağlılık duyan insan kaynağının daha üretken olduğu, daha az işten ayrılma niyeti beslediği, devamsızlık, stres ve iş yeri ile ilgili daha az problem yaşadığı görülmektedir (Balay, 1999: 237). Dolayısıyla örgütün yaşamını devam ettirebilmesi,

çalışanların örgütte kalmalarına bağlıdır. Çalışanların örgüte bağlılık derecesinin yüksek oluşu örgütün de aynı şekilde güçlü oluşuna işaret etmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için çalışanların örgütte kalmalarını sağlamaya çaba göstermelidir (Ölçüm Çetin, 2004: 90; Çetin Gürkan, 2006: 5).

Örgütsel bağlılık kavramı ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiş bir kavramdır. 1956 yılından beri süre gelen araştırmalar, bağlılık konusu ile ilgili çok sayıda ve birbirinden farklı kavramın bulunduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın işletmeye kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe alınmasıyla başlar. İşletmenin bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişir. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir (Gül, 2002: 37-38; Örucü ve Sezen Kışlalıoğlu, 2014: 46). Mowday, Steers ve Porter'a (1979: 226) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte katılmasıyla birlikte kendisini dâhil olduğu örgütle özdeşleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalar yapan, Meyer ve Allen (1991: 67) örgütsel bağlılığı, personelin örgütle ilişkisini karakterize eden ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan psikolojik bir durum olarak tanımlamaktadırlar.

Yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini benimsemelerini, kendi amaç ve hedefleriyle özdeşleştirmelerini, yaptığı çalışmalarla örgüte sağladığı yararlar ile hak ettiği ödüller arasındaki eşitliği hissetmesini, örgütün başarısı ve ilerlemesi için tüm gayretiyle çalışmasını ve kendine çıkar sağlayan durumlarda bile duygusal ve ahlaki değerlerini göz ardı etmeyerek örgütünü bırakmamasını ifade etmektedir (Şahin Perçin ve Özkul, 2009: 23). Ayrıca bireyin örgütle bütünleşmesinin ve örgüte katılımının gücü olarak ifade edilen örgütsel bağlılık genellikle üç faktör tarafından karakterize edilmektedir. Bu faktörler şunlardır (Porter vd., 1974: 604; Gül, 2002: 41):

- Örgütün amaç ve değerlerine duyulan güçlü bir inanç ve kabullenme,

- Örgüt yararına daha fazla çaba sarf etmeye gönüllü olma,
- Örgüt üyeliğini sürdürme arzusu.

Allen ve Meyer (1990: 3) tarafından oluşturulmuş olan bağlılık tipolojisi son yıllarda en yaygın kullanılan örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır. Bu bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar, duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif (normative) bağlılıktır. Tablo 1.1.'de bağlılığın üç boyutu açıklanmaktadır.

**Tablo 1.1.** Üç Bağlılık Türü ve Çalıştığımız Örgütte Kalmanıza Neden Olan Faktörler

<b>Duygusal Bağlılık (Duygu Temelli)</b>	<b>Devamlılık Bağlılığı (Maliyet Temelli)</b>	<b>Normatif Bağlılık (Zorunluluk ve Vicdan Temelli)</b>
En iyi arkadaşlarım benimle aynı ofiste çalışıyor. Ayrılırsam onları özlerim.	Yakında işyerinde terfi alacağım. Yeni bir şirkette bu hızla yükselebilir miyim?	Patronum bana çok zaman ayırdı, mentorluk yaptı, beni eğitti, yükselebilmem yollarını gösterdi.
Çalıştığım işyerinin atmosferini seviyorum. Komik ve rahatlatıcı.	Hak ettiğim ücretle iyi bir ev aldım. Gideceğim işte bunu yapabilir miyim? Orada yaşam daha pahalı.	Çalıştığım örgüt bana iyi bir başlangıç için fırsat verdi. Başkaları beni yetersiz bulurken onlar bana iş verdi.
Yaptığım işin sorumluluğu çok ödüllendirici, her gün işe gelmekten zevk alıyorum.	Buradaki okul sistemi güzel, çocuklarım için iyi, ayrıca eşimin iyi bir işi var. Burada yaşlanmayı düşünüyorum.	Patronum benim başımın derde girmesini birkaç kez engelledi ve bana yardımcı oldu. Şimdi onu terk edemem.
İşyerimde istediğim için kalıyorum.	Kalıyorum, çünkü ihtiyacım var.	Patronuma borçluyum bu nedenle kalmak zorundayım.

**Kaynak:** (Colquitt, Lepine ve Wesson, 2015: 65; Özkalp ve Kirel, 2013: 666)

Tablo 1.1.'de devam bağlılığına sahip olan bireyin yakın bir zamanda çalıştığı işyerinde terfi alacağını hissetmesi de örgütsel bağlılık ve kariyer kavramları arasında ilişkilerin var olduğunun bir göstergesidir.

Örgütsel bağlılık kuruma ve kurum hedeflerine olan bağlılığı da akla getirmektedir. Kariyer bağlılığı ise bireyin geliştirdiği hedeflerden meydana gelmektedir ve kişinin kariyeri yönünde kararlılığını ifade etmektedir. Bu durum kişiye birçok işletmede çalışma imkânı sağlayabilmektedir (Colarelli ve Bishop, 1990: 159). Ayrıca

çalışanlar benlik algıları, gereksinimleri ve içinde buldukları çevreye göre kendilerine kariyer yolu çizmektedirler. Bu nedenle çalışanların benlik algısı, temel değerleri, gereksinim ve güdeleri çalışanı kariyerine bağlayan kariyer çapalarının (career anchors) etkisi altında şekillenmektedir. Bunlar (İbrahimoglu 2008: 84-85);

- Özerklik/bağımsızlık,
- Güven/istikrar,
- Teknik-işlevsel kapasite,
- Genel yönetim becerisi,
- Girişimcilik,
- Bağlılık ve adanmışlık duygusu,
- Zorluklarla mücadele edebilme,
- Yaşam biçiminden oluşmaktadır.

Randall'ın (1987: 462) çalışmasında vermiş olduğu bağlılığın düzeyleri tablosunda yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın bireylerde, kişisel kariyer gelişimini ve ücretin iyileştirilmesini olumlu bir şekilde etkilediği belirtilmektedir. Ayrıca yukarıda değinilen çalışanı kariyerine bağlayan kariyer çapalarının başarılması durumunda kariyerde başarı sağlanmakta ve kariyer bağlılığı pekişmektedir (İbrahimoglu, 2008: 85).

### **1.3. Öz Yeterlilik Kavramı**

Düşünce ve davranışın temelleri üzerine araştırmalar yapan Albert Bandura'ya göre bireyler; düşünceleri, duyguları ve davranışları üzerinde kontrol sağlayan bir öz sisteme sahiptirler. Bu öz sistem bireyin bilişsel ve duygusal yapılarını bünyesinde barındırmakta ve simgeleme, başkalarından öğrenme, alternatif stratejiler planlama, davranışlarını düzenleme ve öz-yansıtmayı kullanma gibi yeteneklerini de içermektedir. Aynı zamanda öz sistem ile dış çevre kaynakları arasındaki etkileşimden meydana gelen algılama, düzenleme ve davranışları değerlendirme de önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca öz sistem, bireylerin yetenekleri çerçevesinde çevrelerini değiştirme ve kendi davranışlarını etkileme koşuluyla bir öz-denetim işlevi yerine getirmektedir (Pajares, 1996: 543).

Uluslararası literatürde “Self-Efficacy” olarak yer alan kavram ulusal literatürde “Öz-Yeterlilik, Öz-Yetkinlik, Öz-Etkinlik, Öz-Yeterlik, Öz-Etkililik” olarak kullanılmıştır. Türk Dil Kurumu (2016b) yeterliliği, “bir işi yapma gücünü sağlayan özel bilgi, ehliyet, yeterlik; görevini yerine getirme gücü” olarak tanımlamaktadır. Çalışmada bulunan diğer değişkenlere uyumluluğu göz önünde bulundurulduğunda kavramın “Öz-Yeterlilik” olarak kullanımı uygun görülmüştür. Öz yeterlilik kavramı ilk olarak Bandura tarafından 1977 yılında ortaya atılmış ve sosyal bilişsel kuramın çekirdeği olarak belirtilmektedir (Kirby, 2011: 30; Demirel, 2013: 14). Bandura’nın 1977 yılında yapmış olduğu “Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change” başlıklı yayını ile başlayan öz yeterlilik kısa bir geçmişe sahiptir ve kavramın ilkeleri çeşitli disiplinler ve alanlarda elde edilen bulgularla test edilmiştir (Maddux ve Stanley, 1986: 249; Multon, Brown ve Lent, 1991: 30; Pajares, 1996: 545).

Yeterlilik inançları, insanların nasıl hissettiğini, düşündüğünü, motive olduğunu kısacası kendilerini ve davranışlarını etkilemektedir (Bandura, 1993: 118). Bireylerin yeteneklerine olan inançları, motivasyon düzeylerinin yanı sıra yaşamlarını önemli bir şekilde tehdit eden stres ve depresyondan etkilenmektedir. Bu tehditler durumsal olayların sabit bir özelliği olmamaktadır (Bandura, 1989b: 730). Öz yeterliliğin, hem bir davranışın başlatılmasında hem de hayal kırıklığı veya başarısızlık karşısında dayanıklılığın artırılmasında çok güçlü bir etkisinin olduğu kabul edilmektedir. Aynı şekilde öz yeterlilik, bir davranışın başlatılması ve kalıcılığının sağlanmasında en iyi yordayıcı olarak görülmektedir (Maddux ve Stanley, 1986: 250).

Bilişsel süreçler üzerindeki öz yeterlilik inançlarının etkileri çeşitli formlarda ele alınmaktadır. Çoğu insan davranışı, kavranmış hedefleri somutlaştıran sağduyu ile düzenlenmektedir. Kişisel hedeflerin belirlenmesi noktasında, bireylerin yeteneklerini öz-değerlendirmeleri gerekmektedir. Öz yeterliliklerini güçlü algılayan bireyler, kendileri ve sağlam bağlılıkları için yüksek hedefler belirlemektedirler (Bandura, 1989a: 1175; Wood ve Bandura, 1989a: 366; Bandura, 1993: 118). Bandura’ya göre öz yeterlilik, bireyin belirli bir görevi başarıyla gerçekleştirebilmek için kendi yeteneklerine olan inancı şeklinde tanımlanmaktadır (Perry, Perry ve Rasmussen, 1986: 700; Orput, 1999: 16; Heslin ve Klehe, 2006: 705). Öz yeterlilik,

bireylerin zorlu hedefleri doğrultusunda ve kendi davranışlarının işleyişini kontrol edebilmelerinde yeteneklerine olan inançlarını açıklamaktadır (Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer, 2005: 82). Başka bir ifadeyle öz yeterlilik; akademik başarı, örgütsel verimlilik, girişimcilik gibi uğraşlar için ve sosyal değişimi gerçekleştiren çalışmaların sadece bir parçasını değil, geniş alanlı faaliyetleri kapsamaktadır (Bandura, 2012: 17).

Bireyler, otonom faktörler olmadığı gibi çevresel etkileri hareketlendiren basit mekanik taşıyıcılar da değildir. Aksine, bireyler üçlü karşılıklı nedensellik sistemi içerisinde kendi motivasyonlarına ve hareketlerine katkıda bulunmaktadır. Karşılıklı nedensellik modelinde; faaliyet, bilişsel, duygusal, diğer kişisel faktörler ve çevresel olaylar birbirini etkileyen belirleyici faktörler olarak bütün bir şekilde işlenmektedir (Bandura, 1989a: 1175). Dolayısıyla öz yeterlilik teorisi, insan yeteneklerinin çeşitliliğini kabul etmektedir. Bu nedenle yeterlilik inanç sistemi şeklinde işlemektedir, fakat işleyişin farklı alanlar için öz-inançlara olan bağımlılığı üzerinde durulmaktadır. Ayrıca yeterlilik inançları faaliyet alanları içinde bireylerin ifadelerine göre ayırt edilmektedir. Örneğin, opera yıldızlarının sesli, duygulu ve tiyatroya ait sanatsal yönlerini ve dramatik performanslarını yerine getirmede algılanan yeterlilikleri farklılık gösterebilmektedir (Bandura 1997: 36).

Öz yeterliliğin bireylerde zamanla deneyimlenen durumlarla oluştuğu belirtilmektedir. Bireyler kendi öz yeterliliklerini doğrudan deneyim yoluyla, diğer insanları gözlemlemeleri yoluyla veya başka kişilerin yorumlarını dinleme yoluyla geliştirebilmektedirler (Erkoç, 2015: 23). Ayrıca olumlu ve olumsuz duygularla ilgili olan öz yeterliliğin kaynaklarından birisi de duygusal uyarımadır. Endişe verici bir durumda düşük düzeyde olumsuz duygulara sahip bir birey durumun üstesinden gelebileceğini düşünür. Yüksek düzeydeki olumlu duygular ise öz yeterliliğin sorunları çözmedeki gücünü arttırmaktadır. Tersini düşünülürse, olumsuz duygular düşük öz yeterliliğe neden olur. Öz yeterliliği eksik olduğu inancına sahip olan bireyler; stres, endişe ve depresyon gibi negatif duygular yaşamaktadırlar. Yüksek öz yeterlilik sahibi bireyler, engelleri aşabileceklerini ve fırsatlara odaklanmaları gerektiğini düşünürler ki böylece zorluklarla baş etmede yeteneklerinden şüphe duyan bireylere göre daha cesur atılımlarda bulunmaktadır (Luszczynska,



Gutierrez-Dona ve Schwarzer, 2005: 82; Ercan, 2014: 37). Özellikle öz yeterliliği yüksek olan bireyler daha yüksek kariyer hedeflerine sahiptirler, daha fazla çaba sarf ederler ve hedeflerini gerçekleştirmek için kariyer stratejilerini takip ederler (Ballout, 2009: 658). Bireylerin öz yeterliliği ve kariyer sonuçları konusunda hâkimiyet kurma çabaları doğal olarak kariyer öz yönetim davranışları sergilemelerini sağlamaktadır. Kariyer odaklı bu davranışlar kariyer hedeflerinin gerçekleşmesini ve kariyer başarısının elde edilmesine olanak tanımaktadır (King, 2004: 123).

Öz yeterlilik; insanın kavrama yeteneğini, motivasyonunu, duygusal durumunu ve karar verme süreçlerini kaliteli hale getirmektedir. Spesifik olarak insanların öz yeterlilik inancı, karşılaştıkları durumlar karşısında kötümser veya iyimser olmalarını etkilemektedir. Öz yeterlilik inancı insanların kendilerini nasıl iyi motive edeceklerine işaret etmekte ve zorluklar karşısında hedeflerini ve beklentilerini korumaktadır. Kişilerin zorluklarla başa çıkma kabiliyetleri konusunda duygusal durumlarının öz denetimi önemli rol oynamaktadır. Bu durum duygusal yaşamlarını, stres ve depresyon durumunda savunma kalitelerini etkilemektedir (Bandura, 2012: 13).

Öz yeterlilik kavramı genellikle “göreve özel” veya “alana özel” olarak bilinmektedir. Ancak bazı araştırmacılar (Sherer vd., 1982; Schwarzer, 1993; Schwarzer ve Jerusalem, 1995) yeni durumlar karşısında bireyin baş etme yeteneğine işaret eden “genel öz yeterlilik” duygusunu kavramsallaştırmışlardır (Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer, 2005: 81; Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005: 440). Göreve özel, alana özel ve genel öz yeterlilik aşağıdaki gibi açıklanmaktadır.

*Göreve Özel Öz Yeterlilik:* Yaşamları boyunca bireyler üstlerine yüklenen rolleri yerine getirirken, hangi hareket tarzını sergileyeceklerine ve bunları devam ettireceklerine karar vermek zorunda kalmaktadırlar. Bu tür kararlar kısmen de olsa kişisel yeterlilik yargıları tarafından belirlenmektedir. Dolayısıyla bireyler yeteneklerini aştığına kanaat getirdikleri görevlerden kaçmaktadırlar. Ancak, kendilerinin idare edebileceğine inandıkları görevleri üstlenirler ve bunları yerine getirirler (Bandura, 1988: 280).

Öz yeterlilik belirli görevlere bağlı olduğundan dolayı, bireyler aynı anda bazı görevler için yüksek öz yeterlilik gösterirken bazı görevler için ise düşük öz yeterlilik gösterebilirler. Örneğin, bir yönetici yönetim muhasebesi gibi rolünün teknik yönleri açısından yüksek öz yeterliliğe sahip olurken; çalışanların performans sorunlarını çözmek gibi diğer yönler için düşük öz yeterliliğe sahip olabilmektedir (Heslin ve Klehe, 2006: 705). Ayrıca göreve özel öz yeterlilik inançları başlangıçta düşük olabilmekte, birey kendisine yeni beceriler ve davranış değişikliği kazandırdığında artışa geçebilmektedir (Dullard, 2014: 25).

*Alana Özel Öz Yeterlilik:* Yeterlilik inançları, deneyim ve düşünceyle yapılandırılmıştır ve yeterliliğin bazı biçimleri bireyin yaşamında diğerlerinden daha fazla önem arz etmektedir. Bireyin iş yaşamı, genellikle yarıda kalmış tek bir beceri üzerinde durmak yerine geliştirilmesi gereken birden fazla beceri için üstlenilen roller tarafından etkilenmektedir. Çoğu insan seçmiş olduğu mesleğin farklı yönlerini keşfetmek için çaba göstermektedir. Bu nedenle insanın yaşantısı içerisindeki rol isteği, yeterlilik inançlarının nasıl organize edileceğini kısmen belirlemektedir. Çünkü farklı rollerin yapısal özelliklerinin çeşitlilik göstermesi, alana özel yeterlilik inançları arasındaki ilişkilerin de farklılık göstermesini ortaya çıkarmaktadır (Bandura, 1997: 51).

*Genel Öz Yeterlilik:* Hassas yönetim yetkinliklerinin belirlenmesi, örgütsel davranış alanında potansiyel önem taşımaktadır. Algılanan yeterlilik ile gerçek yeterlilikler (performans) arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır, çünkü algılanan yeterlilik öz yeterlilik ile çok fazla ortak noktaya sahiptir. Algılanan bir yeterlilik, bir dizi eylemi başarılı bir şekilde yapabileceğine inanan genelleştirilmiş öz yeterlilik olarak tanımlanabilmektedir (Gist, 1987: 479). Genelleştirilmiş öz yeterlilik, bireylerin çeşitli durumlar karşısında gösterdikleri performans yeteneklerini algılamalarını ifade etmektedir (Judge, Erez ve Bono, 1998: 170; Chen, Gully ve Eden, 2001: 63). Bir diğer ifadeyle genel öz yeterlilik, bireyin stres yaratan bir durumla veya çevresinden gelen ve onu etkileyen, zor şartlar altında kalmasına neden olan durumlara karşı koyabilme inancı olarak tanımlanmaktadır (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005: 439; Çelikkaleli ve Çapri, 2008: 94). Genel öz yeterliliğin; öz-saygı, kontrol odağı ve duygusal dengesizlik de dâhil olmak üzere diğer öz değerlendirme

yapılarıyla güçlü bir ilişki içerisinde olduğu belirtilmektedir (Judge, Locke ve Durham, 1997; Chen, Gully ve Eden, 2001: 63). Ayrıca genel öz yeterlilik, bireyin çeşitli stres içeren durumlarla etkili bir şekilde başa çıkabilmesinde istikrarlı bir kişisel yeterlilik duygusu amaçlamaktadır (Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer, 2005: 81).

Öz yeterlilik ile ilgili yapılan çalışmalarda ulaşılan bulgulara göre, öz yeterliliği yüksek olan bireylerin yaşamları, karar verme yetileri ve kariyer kararları konusunda kontrol odaklı oldukları gözlenmektedir. Dolayısıyla bireylerin kariyer düşünceleri, öz yeterlilikleri ve kişisel özellikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur (Ballout, 2009: 659). Bandura (1994) öz yeterliliği yüksek ve düşük olan kişilerin özelliklerini belirlemiştir. Buna göre yüksek öz yeterliliğe sahip kişilerin özellikleri şunlardır (Akt. Akgündüz, 2012: 46);

- Çevrelerinde meydana gelen olayları geniş bir bakış açısıyla değerlendirirler. Bu, kişilerin içinde buldukları duruma olan dikkatlerinin artmasını sağlar.
- Bireylerin stresini azaltır, olaylar karşısında yaşamları muhtemel duygusal zararları en aza indirir.
- Yeteneklerini zorlayacak yüksek düzeyde amaçlar belirlerler ve bu amaçlara ulaşmak için kararlılıkla harekete geçerler.
- Yeteneklerini zorlayan durumlarla karşılaştıklarında, kaçmak yerine durumun üstesinden gelecek şekilde ve kendi yetenekleri doğrultusunda mücadele ederler.
- Başarısız olduklarında kaçmazlar ve çabalarını artırarak mücadele etmeyi sürdürürler.
- Başarısızlık sonucunda kendileri için tehdit oluşturabilecek durumlarda, başarısızlığın sebebini yetersiz çaba veya eksik bilgiye bağlarlar.

Öz yeterliliği düşük olan bireylerin özelliklerinden bazıları ise şunlardır:

- Kendilerini yeterince tanımadıkları ve var olan yeteneklerine güvenmedikleri için zor görevleri üstlenmekten kaçınırlar.
- Kendilerini motive edemezler.

- Başarısız olabilecekleri durumlar ile karşılaştıklarında, ortaya çıkan engelleri bir neden olarak kullanırlar.
- Zorluklar karşısında çabuk pes ederler.
- Başarısızlıklar sonrasında öz yeterlilik inançlarının yükselmesi uzun zaman alır. Bunun nedeni, başarısızlıklarının sebebini sahip oldukları yeteneklerdeki eksiklikler olarak görmeleridir.
- Kendi yeteneklerine güvenmedikleri için strese daha çabuk girerler ve bu yeteneklerinin çok azını sergilemelerine neden olur.

Bu özellikler dikkate alındığında işletmeler, çalışanların verimliliğini artırabilmek için onlara destek olmalı, rahat bir çalışma ortamı sunabilmeli ve çeşitli hizmet içi eğitimlerle kişisel gelişimlerine katkıda bulunabilmeleri gerekmektedir.

### **1.3.1. Sosyal Bilişsel Teori**

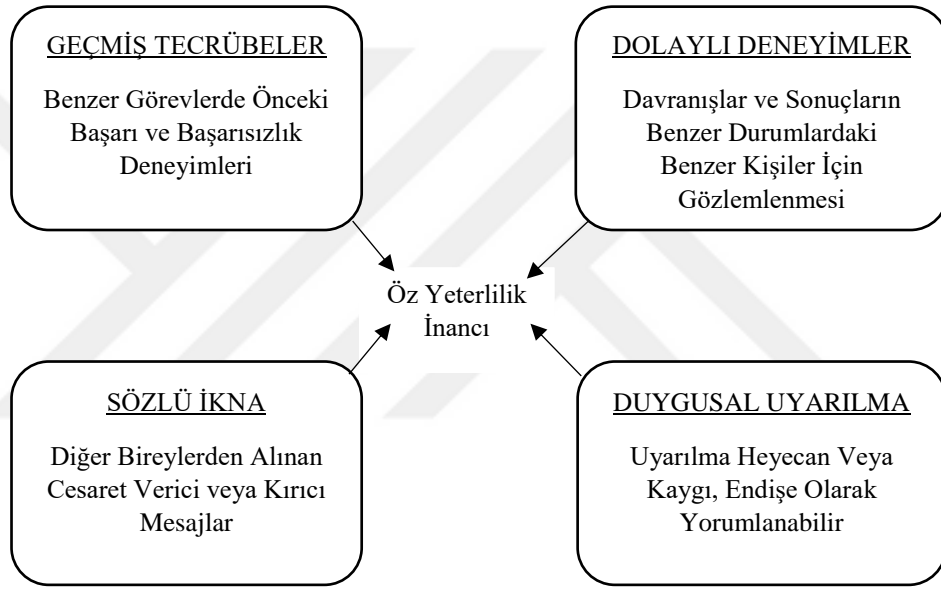
Beşeri yetenek kavramı son yıllarda önemli bir değişim geçirmektedir. Yetenek bireyin davranışsal dağarcığında bulunan sabit bir özellik değildir. Tam tersine bu, çok sayıda amacı gerçekleştirmek için organize edilmiş ve etkili bir şekilde düzenlenmiş bilişsel, toplumsal, motivasyonel ve davranışsal becerilerin üretken bir gücü olarak görülmektedir. Aynı zamanda bireyin düşünce ve eylemlerinin kalitesini bozabilen itici duygusal tepkilerin yönetilmesinde de yetenek gerekmektedir (Bandura, 1993: 118-119). Bandura, bireyin yaşam tarafından sunulan her türlü uyarıcıyı edilgen bir şekilde kabul eden bir varlık olduğunu kabul etmemektedir. Bireylerin çevrelerinde meydana gelen olaylara tepki vermesi, ödül ve ceza sonucunda bazı davranışları öğrenmesi doğaldır, ancak bireylerin sadece insanlara özgü bazı becerilere sahip olduğu da açıktır. Yaşadığı çevre içerisinde bireylerin yetişme ve gelişme süreçlerini bir farenin peyniri almak için düğmeye basmasını öğrenmesine indirgeyen katı davranışçılar, insanın sergilediği davranışın en önemli nedenlerini ve insan kişiliğinin kaynaklarını arka plana itmişlerdir. Arka plana itilen bu nedenler genel olarak düşünmeyi ve bilginin simgesel işleyişini içerdiği için, Bandura yaklaşımına “sosyal-bilişsel kuram” adını vermiştir (Burger, 2006: 530).

Öz yeterlilik kavramı, Albert Bandura'nın 1986 yılında yazdığı "Social Foundation of Thought and Action" kitabı ile detaylandığı Sosyal Bilişsel Teori'nin (Social Cognitive Theory) önemli değişkenlerinden biridir. Bu teori kapsamında, kişi kendi geleceğini belirleyen, proaktif olan ve öz denetime sahip bir organizma olarak tanımlanmaktadır. Yani birey, yaşadığı çevrenin ve sosyal sistemlerin hem bir ürünü olarak algılanırken hem de bu sistemin yaratıcısı olarak görülmektedir. Bireye bu gücü veren özellik, bireyin kendi yeteneklerine ait sahip olduğu inançlarıdır ve bu inançlar, öz yeterlilik kavramı ile açıklanmaktadır (Işık, 2001: 6; Akgündüz, 2012: 40; Erkoç, 2015: 26).

Öz yeterlilik sistemi; bireylerin kabiliyetlerine olan inançlarının genel görev ve durumlardan daha çok, faaliyet alanları ve durumsal koşullara göre değişiklik gösterdiğini doğrulamaktadır. Öz yeterlilik kaynaklarına ilişkin insanların kabiliyetlerine olan inançları dört şekilde geliştirilmektedir. Bunlardan ilki ustalık deneyimleri vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Eğer insan sadece kolay yolla başarılar deneyimlediyse daima hızlı sonuçlar elde etmeyi umar ve çeşitli engel veya başarısızlık durumunda cesareti kolayca kırılır. Esnek öz yeterlilik, sebatkâr bir şekilde engellerin üstesinden gelmek için deneyime ihtiyaç duyar. Esneklik aynı zamanda zorlukları yönetmeyi öğrenerek (öğretmek) geliştirilir, bu nedenle cesaret kırıcı değil öğreticidir. Öz yeterliliği geliştirmedeki ikinci yol sosyal modelledir. Benzeri zorlukların üstesinden gelen azimli insanları gözlemlemek kişinin kendi amaç ve inançlarını pekiştirir. Sosyal ikna üçüncü yoldur. Eğer insan kendine inanmaya ikna olursa zorluklar karşısında daha azimli hale gelir. Çözümlemek, başarı şansını artırır. Bireyler başkalarına karşı başarılarından öte kişisel gelişimleri konusunda teşvik edilir. İnsanlar aynı zamanda öz yeterliliklerini sorgularken kısmen fiziksel ve duygusal durumlarına güvenirlir. Öz yeterlilik inancı; kaygı ve depresyon halinin azaltılmasıyla, fiziksel güç ve dayanıklılığın inşa edilmesiyle ayrıca fiziksel ve duygusal durumlar konusunda yanlışların düzeltilmesiyle güçlendirilmektedir. Dördüncü yol yeterliliğin öz-inancı, kişisel gelişime ve seçim süreçlerine katkıda bulunur. Benzeri inançlar, çeşitli durumlar karşısında seçenekleri etkiler ve bu seçimler önemli karar noktalarında olur. Faaliyet ve ortam seçimleri vasıtasıyla insanlar yaşam yollarını belirler (Bandura, 2012: 13).

### 1.3.2. Öz Yeterliliğin Bilgi Kaynakları

Bireylerin kişisel yeterlilikleri konusundaki inançları, onların öz-bilgilerinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır ve öz yeterlilik inançları bilginin dört kaynağından oluşmaktadır. Bunlar; geçmiş tecrübeler, dolaylı deneyimler veya diğer bireylerin deneyimleri, sözlü ikna ve fiziksel ve duygusal durumdur (Bandura, 1977: 195; Bandura, 1982: 126; Conger ve Kanungo, 1988: 479; Bandura, 1997: 79). Araştırmaların birçoğu öz yeterlilikteki farklılıkları yaratan faktörler üzerine yapılmıştır. Bu faktörler Şekil 1.1.'de görülmekte ve aşağıda gibi açıklanmaktadır.



**Şekil 1.1.** Öz Yeterlilik İnancını Etkileyen Bilginin Dört Kaynağı  
**Kaynak:** (Passer ve Smith, 2007: 481)

*Geçmiş Tecrübeler:* Güçlü bir yeterlilik anlayışı yaratmanın en etkili yolu geçmiş tecrübelerden geçmektedir (Bandura, 1995: 3). Öz yeterlilik inancını etkileyen bilgi kaynaklarından ilki ve en önemlisi, bireylerin benzer durumlardaki geçmiş tecrübeleridir. Bu tür tecrübeler, bireylerin yetenekleri hakkındaki inançlarını şekillendirmektedir. Örneğin, yapılan bir araştırmada dövüş sporlarında ve fiziksel olarak kendini savunma eğitim programında öğretilen duygusal-denetim becerilerinde (emotional-control skills) uzmanlaşmış üniversiteli kadınların, potansiyel bir saldırgan veya tecavüzcüden kaçmak veya onu saf dışı bırakabilmedeki inançlarının önemli bir şekilde artış gösterdiği belirtilmektedir (Passer ve Smith, 2007: 480).

Başarılar; yeterlilik beklentileri ile artmakta, tekrarlanan başarısızlıklar ile azalmaktadır. Dolayısıyla güçlü yeterlilik beklentisi sürekli başarı sayesinde geliştirilmekte ve zaman zaman başarısızlıkların olumsuz etkilerini düşürmektedir (Bandura, 1977: 195). Yaşamları boyunca karşı karşıya kaldıkları başarısızlıklar bireyin kendisinden şüphe etmesine neden olmaktadır. Başarı elde eden bireylerin ise yeteneklerine olan öz inançlarında bir artış meydana geldiği de açıktır. Ancak, bireylerin elde ettikleri kolay başarılar, onları başarısızlık durumlarında hızlı bir şekilde cesaretlerinin kırılması ile karşı karşıya bırakmaktadır. Yeterlilik hakkında bir fikir elde etmek için, bireylerin zorlukları aşma konusunda sabırlı bir çaba içerisinde bulunmaları ve deneyimli olmaları gerekmektedir (Wood ve Bandura, 1989a: 364). Örgüt bünyesinde, işinde başarılı olan çalışanların (yüksek öz yeterliliğe sahip olanların) başarısız olanlara (düşük öz yeterliliğe sahip olanlara) oranla gelecekte benzer görevleri tamamlayabilmek için daha fazla kendilerine güvendikleri görülmektedir. Ayrıca yöneticiler; dikkatli işe alımlar, terfi imkânı sunma, mesleki gelişim ve koçluk, hedef belirleme, destekleyici liderlik ve gelişim için ödüller verme sayesinde öz yeterliliği arttırabilmektedirler (Lunenberg, 2011: 3). Bandura'ya (1988: 284) göre, bazı başarısızlıklar ve zorluklar insanın mücadele etme gücünü artırmaktadır. Böylece güçlüklerin üstesinden gelmeyi başarabilen bireyler kendilerini de güvende hissetmektedirler.

*Dolaylı Deneyimler:* Öz yeterliliğin ikinci bilgi kaynağı dolaylı deneyimlerdir. Bir çalışan için aynı iş yerini paylaştığı iş arkadaşının belirli bir görevde başarılı olduğuna tanık olması, öz yeterliliğinin artmasına neden olabilmektedir (Lunenberg, 2011: 3). Örneğin, çalışma arkadaşınızın kilo vermesi durumu, kendinizin de kilo verme ile ilgili güveninizin artmasını sağlayacaktır. Rol modeli yaklaşımı olarak da adlandırılan dolaylı deneyimler, bireyin kendini gözlemlediği kişi ile benzer özelliklere sahip olduğunu düşündüğünde daha etkili bir şekilde çalışmaktadır (Robbins ve Judge, 2015: 218). Dolayısıyla bir beceri veya bir işin başka kişiler tarafından modellenmesi ile dolaylı deneyimler ortaya çıkmaktadır. Modeli gözlemleyen bireyin öz yeterlilik inancının artmasında modelin göstermiş olduğu performansın iyi tanımlanmış olması gerekmektedir. Modelin performansının iyi veya kötü olması durumunda gözlemcinin de öz yeterlilik inancında değişimler

meydana gelmektedir. Bu nedenle dolaylı öğrenme bazı zamanlarda birinci elden öğrenme kadar etkili olabilmektedir (Balcı, 2014: 17).

*Sözlü İkna:* Öz yeterlilik bireyler açısından önemli bir motivasyonel yapı olarak görülmekte ve öz yeterliliğin bireysel tercihleri, hedefleri, çabaları, duygusal tepkileri, bireylerin sorunlarla başa çıkma yollarını ve dayanıklılıklarını etkilediği; aynı zamanda öğrenme, deneyim ve geribildirim bir sonucu olarak değiştiği belirtilmektedir (Gist ve Mitchell, 1992: 186). Öz yeterliliğin bilgi kaynaklarından üçüncüsünü sözlü ikna oluşturmaktadır. Başkalarının davranışlarını gözlemlemekten ziyade, öz yeterlilik inancının bu bilgi kaynağı diğer bireylerin önerilerine bağlı olmaktadır. Bu nedenle sözlü ikna, kendisine verilmiş görevi başarılı bir şekilde yerine getiren bir kişinin yeteneklerine güven duyulması ve aynı zamanda bu kişinin önerilerini dikkate alan bireyde öz yeterlilik inancının olumlu olarak etkilenmesi şeklinde açıklanmaktadır. Özellikle yeteneklerine güven duyulan ve önerileri dikkate alınan odak kişinin zor durumlarda sergilediği mücadeleye tanık olan bireyin, öz yeterlilik inancının artacağı ve sürdürülebilir olacağı tahmin edilmektedir (Arendt, 2006: 90). Dolayısıyla sözel iknanın başarıya ulaşabilmesinde, ikna eden kişi önemli bir rol üstlenmektedir. Bireyde öz yeterlilik inancının artırılmasında ikna edenin güvenilirliği ve ikna ettiği konudaki bilgisi ikna süreci üzerinde etkili olmaktadır (Bandura, 1994: 72; Baltacı, 2008: 30).

*Fiziksel ve Duygusal Durum:* Fizyolojik ve duygusal durumlar, kaygı ve strese olduğu gibi yeterlilik inançları ile ilgili de bilgi sağlamaktadır (Pajares, 2003: 140). Bireyler stresle başa çıkmak, fizyolojik ve duygusal durumlarını (örneğin fiziksel dayanıklılık) değerlendirmek için geçmiş tecrübelerinden edindikleri bilgilere güvenme eğilimindedirler (Propst ve Koesler, 1998: 322). İnsanlar kendi yeteneklerini değerlendirirken üzerlerinde bulunan fiziksel stresin kısmen de olsa etkili olduğuna inanmakta, kötü performanslarının nedenleri olarak duygusal durumlarını ve yaşadıkları stresi işaret etmektedirler. Güç ve dayanıklılık ile ilgili çalışmalar, insanlarda fiziksel yetersizlik belirtileri olarak yorgunluk, ağrılar ve üzüntüleri ön planda tutmaktadır (Bandura, 1988: 285). Ayrıca bireylerde yüksek duygusal uyarılmanın (stres ve yorgunluk eğilimi gibi) öz yeterliliği azalttığı görülmektedir. Ancak, birey yüksek duygusal uyarılmayı kontrol altına alabilirse



öncelikle yeterlilik inançlarında sonrasında ise performansında artış gözlemlenebilmektedir (Passer ve Smith, 2007: 481-482).

Bireyin fiziksel ve zihinsel olumsuz düşüncelerini değiştirerek kendini gözlemlemesi, farkındalık oluşturarak duygusal veya psikolojik olumsuz bir duruma katlanmayı ve üstesinden gelebilmeyi öğrenmesine neden olabilmektedir. Öz yeterlilik kişiyi olumsuz durumlar karşısında sadece cesaretlendirmekle kalmaz, aynı zamanda kişinin oluşan bu durumlara karşı ne düzeyde çaba göstermesi gerektiğini de etkilemektedir. Kişi, bir görevi başarabileceğine inanıyorsa, isteğinin ve gösterdiği çabanın düzeyinde de bir artış meydana gelmektedir. Dolayısıyla kendinden şüphe eden kişi gösterdiği çabanın seviyesini düşürürken, çok yüksek öz yeterlilik duygusunun da bu çabayı azaltmasıyla karşı bir etki oluşturmaktadır (Bandura ve Cervone, 1986: 94-95; Ercan, 2014: 36-37).

### **1.3.3. Öz Yeterlilik Etkinleştirme Süreçleri**

Öz yeterlilik inançları dört ana süreç ile insani faaliyetleri (düşünme, hissetme, motive olma gibi) etkilemektedir. Bu dört ana süreç; bilişsel (cognitive), motivasyonel (motivational), duygusal (affective) ve seçimsel (selection) olarak adlandırılmaktadır (Bandura, 1992: 10).

*Bilişsel (Cognitive) Süreç:* Bilişsel süreçler üzerinde öz yeterlilik inançlarının etkileri çeşitli biçimlerde görülmektedir. Belirli bir amaca yönelik ortaya çıkan birçok insan davranışı, belirlenen hedeflere göre düzenlenmektedir. Bunun yanında kişisel hedef belirleme, bireysel yeteneklerin öz değerlendirilmesinden etkilenmektedir. Güçlü şekilde algılanan öz yeterlilik, kendilerine yüksek hedefler belirleyen kişilerin bu hedeflere bağlı kalmalarında önemli rol oynamaktadır (Bandura, 1991: 71; Bandura, 1993: 118). Ayrıca kendisine zorlu hedefler belirleyen kişilerin motivasyon ve performans düzeylerinin arttığı vurgulanmaktadır (Bandura, 1997: 116). Bu durumdan dolayı bilişsel faaliyetler insan motivasyonunun önemli bir kaynağı olarak gösterilmektedir (Bandura, 1989b: 729).

İnsan yeteneği kavramı son yıllarda büyük değişim geçirmektedir. Yetenek, bireyin davranışsal dağarcığında bulunan sabit bir özelliği değildir. Bu durumun aksine

yetenek; bilişsel, sosyal, motivasyonel ve davranışsal yeteneklerin organize edilmesi ve pek çok amaç için yönetilmesi gereken üretken bir güçtür. Aynı zamanda düşünce ve eylemin kalitesini bozabilecek duygusal tepkileri yönetme becerisini de içermektedir. Ayrıca bilgi ve yeteneğe sahip olmakla onları zor koşullar altında iyi kullanabilme arasında belirgin bir fark bulunmaktadır. Kişisel başarılar sadece yetenekleri değil aynı zamanda onları iyi kullanma konusunda kendine inanmayı da gerektirmektedir. Dolayısıyla, aynı bilgi ve yeteneğe sahip olan bir kişi öz yeterlilik düşüncesindeki dalgalanmalara bağlı olarak düşük, yeterli veya olağanüstü düzeyde performans gösterebilmektedir (Bandura, 1993: 118-119).

Bireyin algıladığı öz yeterlilik ve bilişsel benzeşim birbirini iki yönlü etkilemektedir. Yeterliliğin yüksek düzeyde olması bireyin sergilediği davranışın etkin yönlerinin bilişsel yapılarını arttırmakta ve sergilenen davranışın bilişsel olarak yasalaşması neticesinde etkinlik inancının güçlenmesi sağlanmaktadır. Düşüncenin temel dayanaklarından biri, bireyin ortaya koyduğu davranışların farklı yönlerinin olası sonuçlarını tahmin etmeye yer vermesidir. Bu durumun ise kişilerin yaşam seyirlerini etkileyen olaylarla ilgili tecrübelerden yola çıkarak kontrol mekanizmalarını çalıştırmalarını sağladığı belirtilmektedir (Bandura 1986; Akt. Akgündüz, 2012: 48).

*Motivasyonel (Motivational) Süreç:* Sosyal Bilişsel Teori'ye göre bireyin motivasyon ve performans düzeyinin öz düzenlemesi, birkaç öz denetim mekanizmasının uyum içerisinde çalıştırılması ile yönetilmektedir. Bahsi geçen mekanizma içerisinde duygusal öz değerlendirme, hedefe ulaşmada algılanan öz yeterlilik ve kişisel hedef belirleme yer almaktadır. Algılanan öz yeterlilik; motivasyon, bilişsel kaynaklar ve durumsal talepleri karşılamak için ihtiyaç duyulan hareketin yönünü belirlemede kişinin yeteneklerine olan inancını belirtmektedir (Wood ve Bandura, 1989b: 408). Aynı zamanda yeterlilik inancı, kişiye verilen bir görevi başarıyla tamamlayabilmesi için gerekli olan çabayı sergilemesini sağlamakta ve bilişsel yeteneğini ortaya çıkararak motivasyonel yönünü arttırmakta, dolayısıyla performansının yükselmesini sağlamaktadır (Gist ve Mitchell, 1992: 184-185; Marakas, Yi ve Johnson, 1998: 128; Çelikkaleli ve Çapri, 2008: 94).

Koşullandırılmış dürtüler, bireylerde ilginin ve öz yeterliliğin oluşturulması ve faaliyetlere sürekli katılımı sağlamak için her zaman en iyi araç konumunda yer

almamaktadır. Sosyal Öğrenme Teorisi'nde motivasyon, bilişsel tabanlı önemli bir kaynak olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca motivasyonun, hedef belirleme ve öz değerlendirme tepkileri sayesinde çalıştığı belirtilmektedir. Öz motivasyonun bu biçimi, içsel karşılaştırma süreçlerini içermekte ve bireyin performansını değerlendirmek için kişisel standartları gerektirmektedir. Kişinin öz motivasyonu, geleceğine ait ulaşılabilir hedeflerini benimsemesiyle sürdürülebilir hale gelmektedir (Bandura, 1982: 134).

*Duygusal (Affective) Süreç:* İnsanların başa çıkma yeteneklerine olan inançları, tehdit altında veya zor durumda yaşadıkları stres ve depresyonun yanı sıra, motivasyon seviyelerini de etkilemektedir. Algılanan öz yeterlilik ise bireylerde stres faktörlerini kontrol etmek için kaygının uyarılmasında merkezi bir rol üstlenmektedir. Yeterlilik inançları potansiyel tehditlere karşı dikkatli olmayı, ayrıca algılanan ve bilişsel olarak yönlendirmenin nasıl yapıldığını etkilemektedir. Potansiyel tehditlerin kontrol edilemez olduğuna inanan insanlar, çevrelerinin birçok yönden tehlikelerle dolu olduğuna inanmaktadırlar. Dolayısıyla bu düşüncede olan insanlar olası tehditlerin şiddetini büyütürler ve nadiren karşılaştıkları tehditlerden ise endişe duymaya başlarlar. Bu nedenle negatif düşünceye sahip olan insanlar kendilerini sıkıntıya sokmakta ve verimlerinin düşmesine neden olmaktadır (Bandura, 1995: 8).

Öz yeterlilik mekanizması, bireylerin duygusal durumlarının düzenlenmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Birey düşünce, hareket ve duygulanım üzerinde kişisel kontrol alıştırmaları yaparak duygusal deneyimlerin doğasını ve yoğunluğunu etkileyen üç ana yolu ayırt edebilmektedir. Bu yollar aşağıdaki şekilde detaylandırılmaktadır (Bandura, 1997: 137):

- Duygusal durumların düzenlenmesindeki düşünce eksenli mod iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Yeterlilik inançları bireyin yaşamındaki davranışlarının anlamlandırılıp anlamlandırılmayacağını, bilişsel olarak sergilenip sergilenmeyeceğini ve duygusal olarak yeniden kazanılıp kazanılmayacağını etkilemektedir. Etkinin ikinci biçimi ise algılanan bilişsel yeteneklerin bilinç akışına zorla müdahalesi sonucunda oluşan düşüncelerin kaygılandırıcı yönlerini kontrol etmeye odaklanmaktadır.

- Etkinin hareket eksenli modunda yeterlilik inançları, hareketin duygusal potansiyelini değiştirecek şekilde çevreyi dönüştürmek için etkin eylem yollarını destekleyerek bireyin duygusal durumlarını düzenlemektedir.
- Etkinin duygulanım eksenli modunda, istenmeyen duygusal durumlar ortaya çıktığında bunun iyileştirilebilmesinde algılanan yeterliliğe gereksinim duyulmaktadır. Bireylerde ortaya çıkan aşırı endişe, depresif ruh hali ve biyolojik stres tepkilerinin kontrol altına alınmasında duygulanım etkisinin alternatif bir yol olduğu vurgulanmaktadır.

*Seçimsel (Selection) Süreç:* İnsanlar kısmen de olsa kendi çevrelerinin birer ürünü konumundadırlar. Bu nedenle, kişisel yeterlilik inançları insanların faaliyet türlerini ve seçtikleri çevreyi etkileyerek onların yaşantılarını şekillendirmektedir. İnsanlar mücadele etme düzeylerini aştığına inandıkları faaliyet ve ortamlardan da uzak durmaktadır. Ancak zorlu görevleri kolayca üstlenirler ve kendilerini idare edebileceklerine karar verdikleri ortamları seçerler. Yaptıkları bu seçimler sonucunda, yaşantıları içerisinde belirledikleri ilgi alanları ve sosyal paylaşımlar gibi farklı yetkinlikler geliştirirler. Seçim davranışlarını etkileyen herhangi bir faktör, bireyin kişisel gelişim yönünü derinden etkileyebilir. Bunun nedeni olarak bireyin seçtiği çevrelerde faaliyet gösteren sosyal etkilerin, yeterlilik karar verme mekanizmalarının ortaya çıkmasını sağlamasından dolayı bazı yetenekleri, değerleri ve ilgi alanlarını teşvik etmeye devam etmesi gösterilmektedir (Bandura, 1992: 30-31; Bandura, 1995: 10).

Yeterliliği etkinleştirme süreçlerinden biri olan seçimsel sürecin bireyin yaşantısını etkileme gücü, kariyer seçimi ve gelişimi üzerinde açık bir şekilde kendini hissettirdiği belirtilmektedir. Mesleki tercihler önemli bir etkileme unsurudur. Çünkü insanların gündelik gerçekliklerinin büyük bir bölümünü oluştururlar, onlara kişisel bir kimlik kaynağı sağlarlar ve iş hayatlarının sıkıcı, yorucu, sıkıntılı, zorlayıcı veya tatmin edici taraflarını belirlerler. Yeterliliği güçlü olan insanlar çeşitli kariyer seçeneklerini değerlendirmekte, seçtikleri mesleklerde veya farklı mesleklerde kendilerini daha donanımlı hale getirmektedirler (Lent, Brown ve Hackett, 1994; Bandura, 1999: 31).

#### 1.4. Kariyer Tatmini Kavramı

Mal ve hizmet üreten işletmelerde başarı ve verimliliğin artırılmasında önemli bir unsur olduğunun farkına varılan insan, özellikle meslek hayatı içerisinde gün geçtikçe önemini arttırmaya devam etmektedir. İnsanın çalışma hayatı içerisinde bir takım ihtiyaçlarının karşılanması ve ortaya koyduğu emeğin karşılığını almak istemesi, memnuniyet sağlamada ve tatmin yaratmada oldukça önemlidir. İşletmelerin varlıklarını devam ettirebilmelerinde kişisel tatminin desteği göz ardı edilemeyecek bir gerçekliktir. Çalışma yaşamında kişilerin kariyerlerinden tatmin olması, hem bireysel hem de örgütsel amaçlara ulaşılmasına katkı sağlamaktadır (Demirdelen ve Ulama, 2013: 66; Akyüz Ünlü, 2014: 16). Örgüte ve kariyere bağlılık gösteren kişilerin iş ve kariyer tatmini yaşadıkları bilinmektedir. Bu kişilerin iş ve kariyerlerinden vazgeçme ihtimalleri diğerlerine oranla daha düşük olmaktadır. Dolayısıyla yöneticiler çeşitli uygulamalar ve eğitimler yoluyla çalışanların öz yeterlilik duygularını artırarak kariyer bağlılığı konusunda teşvik edici olabilmektedirler. Buldukları pozisyonun gereklerini yerine getirecek yeteneğe sahip olduklarına inanan çalışanlarınsa kariyer gelişimlerine odaklanmaları muhtemeldir (Carson vd., 1999: 9).

Kariyer ve başarı kavramları ile ilgili çalışmalar genellikle dış perspektife, bir diğer ifadeyle objektif kariyer başarısına odaklanmaktadır. Örneğin bireyin işinde ilerlemesi, genellikle gelir ve meslek ünvanı gibi objektif ölçütler kullanılarak incelenmektedir. Bununla birlikte, bireyin kendi başarısı üzerine yaptığı değerlendirme sübjektif iç kariyer kavramlarından büyük ölçüde etkilenmektedir. Dolayısıyla sadece bireysel algılamaların yeterli olmadığı, kariyer gelişimindeki etkilerini daha iyi anlayabilmek için bu kavramların ve çalışanların kariyer başarısı üzerindeki sübjektif değerlendirmesini incelemenin zorunlu olduğu belirtilmektedir (Gattiker ve Larwood, 1986: 78).

Kariyer başarısı kavramı otuz yılı aşkın süredir kapsamlı bir şekilde araştırılmış ve bu araştırmaların devam ettiği literatür incelemelerinden görülmektedir. Sosyologlar çoğunlukla sosyo-ekonomik faktörlere ve gelişmelere odaklanırken, psikologlar ise öncelikle başarılı yöneticilerin kariyer tatminlerini değerlendirmekle

ilgilenmektedirler (Gattiker ve Larwood, 1988: 570). Çoğu araştırmacı tarafından ilgi odağı olan kariyer başarısı kavramı; bireyin iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan pozitif psikolojik durum veya işle ilgili sonuçlar, kazanımlar olarak tanımlanmaktadır (Judge ve Bretz, 1994: 47; Judge vd., 1995: 486; Seibert, Crant ve Kraimer, 1999: 417; Seibert ve Kraimer, 2001: 2; Abele ve Spurk, 2009a: 54; Abele ve Spurk, 2009b: 804; Pan ve Zhou, 2015: 45; Hennekam, 2016: 17). Bir diğer ifadeyle kariyer başarısı, bireyin zaman içerisindeki iş tecrübelerinin herhangi bir noktasında istenen işle ilgili sonuçların başarılmasıdır (Arthur, Khapova ve Wilderom, 2005: 179; Dries vd., 2009: 543). İlgili literatürde kariyer başarısı, hem objektif hem de sübjektif açıdan incelenmektedir. Objektif kariyer başarısı maaş ve terfi gibi gözlemlenebilir kariyer başarılarını ifade ederken, sübjektif kariyer başarısı bireylerin kariyerleriyle ilgili yaşadıkları tatmin ve başarıma duygularını yansıtmaktadır (Seibert, Crant ve Kraimer, 1999: 417). Bir diğer ifadeyle; objektif kariyer başarısı, toplum tarafından veya üçüncü kişiler tarafından gözlemlenebilen kariyer başarısını ifade ederken, sübjektif kariyer başarısı ise bireyin kendi kariyer başarısına ilişkin algı ve değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Ücret, statü ve terfi objektif kariyer başarısının; kariyer tatmini ise sübjektif kariyer başarısının göstergesi olarak belirtilmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2014: 352-353).

Kariyer tatmini kavramı, bireylerin güncel kariyer başarılarının algılanması ve gelecekteki ilerleme beklentileri olarak tanımlanmaktadır (Gattiker ve Larwood, 1986: 80; Judge vd., 1995: 487; Nauta vd., 2009: 236). Kariyer tatmini, bireyin elde etmiş olduğu kariyerinin bir bütün olarak değerlendirilmesinde, kariyer başarısı sonuçlarının önemli bir sübjektif faktörü olarak incelenmektedir (Oh, 2013: 20). Sübjektif kariyer başarısı, bir bireyin kendi kariyer deneyimlerine karşı göstermiş olduğu tepkileri ile tanımlanmaktadır (Hughes, 1937: 409-410; Hughes, 1958: 63; Heslin, 2005: 114). Kariyer başarısının değerlendirilmesinde, statü ve ücret kadar bireyin memnuniyetinin de değerlendirilmesinin gerekli olduğu belirtilmektedir (Schein, 1978; Akt. Vatansever, 2008: 95). Yüksel'e (2005: 305) göre kariyer tatmini, bir çalışanın kariyerinde belirlemiş olduğu hedeflere erişmesinin derecesinden duyduğu tatmin düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Kariyer tatmini bir başka ifadeyle, bir bireyin kariyer hedefleri ve beklentilerini karşılama başarısı ile bu başarısından ne kadar memnun kaldığını belirtmektedir. Yapılan bu tanım kariyer

beklentilerinin bir bütün gibi düşünülmesinden ziyade, yapılan iş açısından beklentiler ve algılanan gerçeklik arasındaki uyumu veya eşleşmeyi vurgulamaktadır. Dolayısıyla kariyer tatmini, ücret veya örgütün sağladığı olanaklardan tatmin gibi belirli unsurlara verilmiş bir tepkiye kıyasla, yapılan iş veya kariyer için genelleştirilmiş bir duygusal tepki olarak kavramsallaştırılmıştır (Conley, Muncey ve You, 2005: 50). Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990: 86) çalışanlarda kariyer tatmininin belirlenmesine yönelik ortaya koydukları ölçekte beş hedeften bahsetmektedirler. Bu hedefler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Kişinin kariyerinde ulaştığı başarı
- Genel kariyer hedefleri
- Gelire yönelik hedefler
- Terfiye yönelik hedefler
- Yeni yetenekler geliştirmeye yönelik hedefler

Yukarıda sayılan beş bileşen, Krumboltz'un "Sosyal Öğrenme Kuramı"nın görev yaklaşım becerileri yönüne benzemektedir (Harding, 2011: 23). Krumboltz, Mitchell ve Jones'un (1976: 74) yaptığı çalışmada görev yaklaşım becerileri, kariyer karar verme becerileri gibi durumları içermektedir. Bu beceriler içerisinde; hedef belirleme, değerlerin açıklığa kavuşturulması, alternatifler üretme, geçmiş olayları yeniden yorumlama, kariyer gelişiminde mesleki bilgi edinme, planlama ve genelleme gibi beceriler yer almaktadır. Bu özelliklerin Greenhaus, Parasuraman ve Wormley'in (1990: 86) kariyer gelişimi ve kariyer tatmini için yeni becerilerin hedeflerini karşılayan, kariyer tatmin ölçeğindekiyle benzer olduğu görülmektedir.

Kariyer tatmini ile iş tatmini farklı kavramlar olmalarına rağmen, literatürde benzer şekillerde ele alındığı görülmektedir (Malone, 1982: 32-33). Kariyer tatmini literatürde genellikle daha teorik bir kavram olarak kabul edilirken, iş tatmini bireylerin hâlihazırda üzerinde çalıştıkları işlere vermiş oldukları duygusal tepkiler açısından daha kolay kavramsallaştırılmıştır (Leavell, 2013: 27). İş tatmini, kişinin mevcut istihdam pozisyonuyla ilgili tatmini gösterirken; kariyer tatmini kişinin kariyer tercihi ve sonuçları ile ilgili daha geniş bir tatmini ifade etmektedir (Cook, 2005: 39). Kariyer tatmini bireyin seçtiği meslekte yaşadığı mutluluğun seviyesi

olarak görülürken, iş tatmini ise bireyin şu andaki çalışma durumuyla ilgilidir ve pazar, çalışma koşulları, iş yeri ve diğer dinamik etkiler gibi birçok faktöre bağlıdır. Ayrıca bir kişi doğru bir kariyer seçimi yaptığından emin olabilir, fakat halen yetersiz bir iş deneyimi yaşıyor olabilir. Bu durumun tam tersine kişinin mevcut iş durumu birçok olumlu bileşene sahip olabilir, ancak kariyer seçimi tam olarak tatmin edici olmayabilir (Zingesser, 2004: 4; Schwartz, 2012: 8). Ayrıca çalışanların kariyerlerinde birçok sorunla karşılaştığı ve bu sorunların gelecek beklentilerini tehlikeye soktuğu bilinmektedir. Beklentilerin karşılanamaması durumunda ise çalışanda kariyer tatminsizliği görülebilmektedir. Çalışanların kariyer tatminsizliği yaşamasına neden olabilecek bazı sorunlar (Demirdelen, 2013: 38-39); stres ve tükenmişlik, gözden düşme, cinsiyetten kaynaklanan sorunlar, cam tavan algısı, çift kariyerli eşler, çift kariyerlilik, ay ışığı sorunu, engellenme ve kariyer düzleşmesidir.

Küreselleşme sonucunda iş gücünde oluşan çeşitlilik; çalışanların farklı dillere, ahlaki yapılar veya dinlere sahip olmaları onların çok kültürlü yönleriyle eğitilmelerinin önemli olduğunu göstermektedir. Çok kültürlü bir ortamda yeteneklerin başarılı bir biçimde uygulanması, tatmin edici bir kariyer yaratmada uzun bir yolun kat edilmesiyle gerçekleşmektedir. Ayrıca bir örgütün başarıya ulaşmasında; oluşturduğu stratejinin, örgütsel seçimlerin, örgüt kültürünün ve liderliğin uyum içerisinde bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla örgütün oluşturduğu strateji ve hedefleriyle uyumlaşan ve bunları destekleyen çalışanlar, kariyer gelişimi için olumlu bir ortam yaratacak ve örgütün hedef ve stratejilerini desteklemeye devam edeceklerdir (Vanneste, 2005: 39-40).

İşletmeler açısından kariyer tatmininin değerlendirilmesinde, kişilerin buldukları konum ve aldıkları ücrete göre içsel bir memnuniyet içerisinde olup olmadıklarına odaklanmak önem arz etmektedir. Ayrıca kariyer tatmininin, çalışanların örgüte bağlılıkları, işten ayrılma niyetleri ve örgütsel değişime destek olmalarıyla ilişkili olduğu yapılan araştırmaların (Igbaria, 1991: 141; Carson vd., 1996: 282-285) sonuçlarından elde edilmiştir (Vatansever, 2008: 96). İşletme çalışanlarının işyerinde bulunmaktan hoşnut olmaları, mesai arkadaşlarıyla uyum içerisinde çalışabilmeleri ve işe devamlılığı sağlayabilmelerinde kariyer tatmininin önemli bir unsur olduğu görülmektedir. Bu nedenle kariyer tatmini, çalışanların iş deneyimleri sonucunda



kariyerlerinden memnuniyet duymalarında bir gösterge olarak ortaya konulmaktadır (Koçoğlu, 2012: 50).

Bu bilgiler bağlamında, bireylerin davranışlarının sistematik bir şekilde ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. İlgili yazında özellikle bireylerin işyerlerindeki bu davranışlarını mantıklı bir çerçevede açıklayabilmek adına birçok teori ortaya atılmıştır. Bunların en önemlileri arasında “Planlı Davranış Teorisi” yer almaktadır (Örneğin; Tegova, 2010; Arnold vd., 2006; Evers ve Sieverding, 2015). Ajzen’in (1991) öne sürdüğü Planlı Davranış Teorisi’nde belirli bir davranışın ortaya çıkmasında anahtar bir değişken olarak niyetlerin/motivasyonların tanımlanmasına öncülük eden sosyal-bilişsel bir model olduğu belirtilmektedir (Tegova, 2010: 1). Planlı Davranış Teorisi son onbeş yılda, bireylerin iş yaşamlarında gösterdikleri davranışlarla neleri hedeflediklerini açıklamada kullanılan önemli bir teori olarak ele alınmaya başlanmıştır (Arnold vd., 2006: 375). Bu bağlamda mevcut araştırma modelinde yer alan kariyer tatmini bu teori kapsamında ele alınmakta ve teoriye aşağıda yer verilmektedir.

#### **1.4.1. Kariyer Tatmini Kapsamında Planlı Davranış Teorisi**

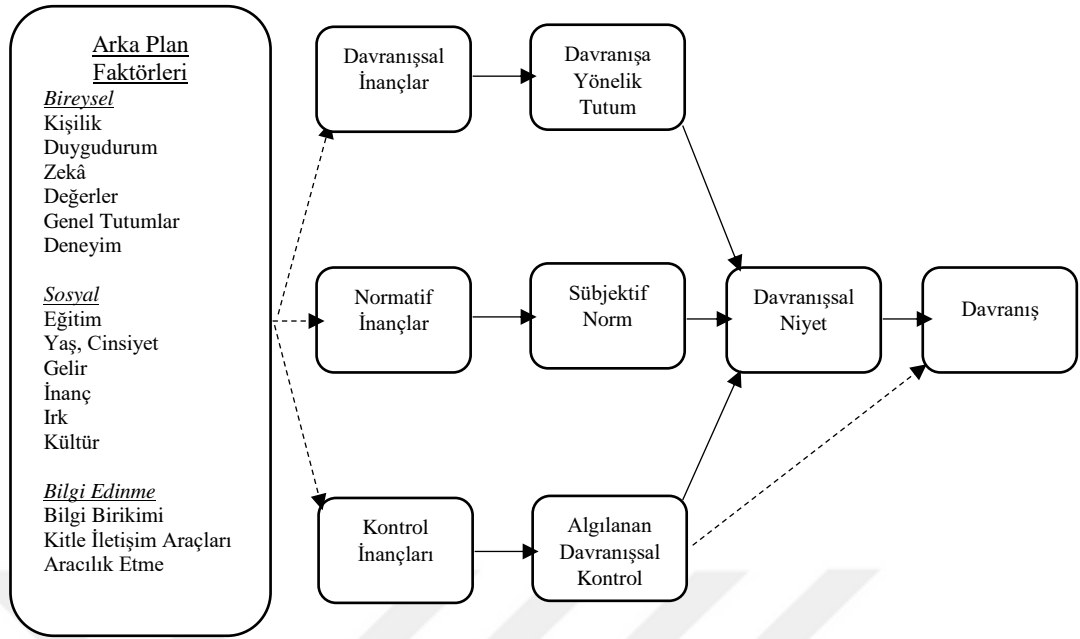
Planlı Davranış Teorisi, insanların iradeleri dışında gösterdikleri davranışlara odaklanırken, orijinal model olan “Akla Dayalı Davranış Teorisi”nin yetersiz kalması neticesinde bu modelin bir uzantısı olarak geliştirilmiştir. Akla Dayalı Davranış Teorisi’nde olduğu gibi, Planlı Davranış Teorisi’nde de bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirme niyeti merkezi bir faktör olarak temel alınmaktadır. Davranışın başlıca yordayıcısı konumunda bulunan niyetlerin, insan davranışlarını etkileyen motivasyon faktörlerini kapsadığı ve insanların bir davranışı gerçekleştirmeyi ne kadar çok istediğinin bir göstergesi olduğu vurgulanmaktadır. Dolayısıyla bireyin davranışı gerçekleştirme isteğinin yüksek oluşu, istekli olduğu davranışı yerine getireceği anlamını taşımaktadır (Ajzen, 1991: 181).

Planlı Davranış Teorisi’ne göre, insanlar niyetleri ve davranışları üzerindeki kontrol algıları doğrultusunda hareket etmeleri sonucunda niyetler; davranışa yönelik tutumlar, sübjektif normlar ve davranışsal kontrol algılamalarından etkilenmektedir

(Ajzen, 2001: 43). Teoriye göre, insan davranışına üç tür inanç yön vermektedir. Bunlar; davranışın muhtemel sonuçları veya diğer özellikleri hakkındaki inançlar (davranışsal inançlar; birey davranışına karşı olumlu veya olumsuz bir tutum sergilemektedir), diğer insanların normatif beklentileri hakkındaki inançlar (normatif inançlar; bireyin sosyal çevresinden görmüş olduğu baskı sonucunda ortaya çıkan) ve davranışın başarımını arttıracak veya engelleyecek faktörlerin varlığı hakkındaki (kontrol inançları; bireyde algılanan davranışsal kontrolü artırır) inançlardır (Hrubes, Ajzen ve Daigle, 2001: 166; Ajzen, 2002: 665). Ajzen ve Fishbein tarafından geliştirilen Akla Dayalı ve Planlı Davranış Modeli'nde bulunan niyet ve davranış öncülleri Şekil 1.2.'de görülmektedir. Geliştirilen modelin bazı temel varsayımları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Ajzen ve Fishbein, 2005: 194):

- Niyet, gerçek davranışların dolaysız öncülüğünü yapmaktadır.
- Niyet; davranışa yönelik tutum, subjektif norm ve algılanan davranış kontrolü tarafından belirlenmektedir.
- Bu belirleyiciler sırasıyla; davranışsal, normatif ve kontrol inançlarının birer fonksiyonudur.
- Davranışsal, normatif ve kontrol inançları çok çeşitli olan arka plan faktörlerinin bir fonksiyonu olarak değişebilmektedir.

*Davranışa Yönelik Tutum (Attitudes Toward The Behavior):* Bireyin davranışa yönelik tutumu, söz konusu davranışın gerçekleştirilmesine ilişkin olumlu veya olumsuz değerlendirmelerini ifade etmektedir. Dolayısıyla bu değerlendirmelerin ortaya çıkardığı duygular, bireyde olumlu veya olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Fishbein, 2004: 332). Genel olarak, davranışa yönelik tutumun olumlu olduğu durumlarda, bireyin söz konusu davranışı gerçekleştirme niyetinin de güçlü olduğu vurgulanmaktadır (Armitage ve Conner, 2001: 474).



**Şekil 1.2.** Akla Dayalı ve Planlı Davranış Modeli

**Kaynak:** (Ajzen ve Fishbein, 2005: 194).

*Sübjektif Norm (Subjective Norm):* Sübjektif norm, bir bireyin davranışını gerçekleştirmesinde veya gerçekleştirmemesinde önemli bir rol oynayan genel toplumsal baskıyı algılaması şeklinde tanımlanmaktadır (Armitage ve Conner, 2001: 474). Bireyin saygı duyduğu insanlar, kendisinden bir davranışı gerçekleştirmesini beklediklerinde veya kendileri o davranışı gerçekleştirdiklerinde; sübjektif norm, davranışın gerçekleştirilmesi yönünde sosyal baskı oluşturacaktır. Bu durumun tersine, normatif inançların çoğu davranışın karşısındaysa, algılanan sübjektif norm, davranışın gerçekleştirilmemesi için baskı oluşturacaktır (Akkuş, 2013: 27).

*Algılanan Davranışsal Kontrol (Perceived Behavioral Control):* Ajzen ve Madden'e (1986: 457) göre algılanan davranışsal kontrol, sergilenen davranışın ne kadar kolay veya zor başarımla gösterdiği konusunda bireyin inancı olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu araştırmacılar tarafından kontrol faktörlerinin, hem içsel (Örneğin; beceri, yetenek, irade gücü, zorunluluk) hem de dışsal (Örneğin; zaman, fırsat, başkalarına bağımlılık) olabileceği belirtilmektedir (Sparks, Guthrie ve Shepherd, 1997: 419). Algılanan davranışsal kontrol, bireyin hem davranışsal niyetini hem de davranışını etkilemektedir. Ayrıca algılanan davranışsal kontrolün model içerisinde yer almasının nedeni, bireyin tamamen kendi isteğiyle kontrolü altında olmayan

davranışlarının önceden tahmin edilmesine imkân sağlaması olarak gösterilmektedir (Armitage ve Conner, 2001: 472). Davranışları gerçekleştirmek ve engelleri aşmak için gerekli beceri ve diğer kaynaklara sahip olduğuna inanan bireyler, güçlü öz yeterlilik duygusu veya davranışları üzerinde kontrolleri olduğu algısına sahip olabilmektedirler. Tam tersine, gerekli kaynakların bir kısmından yoksun olduklarına inananlar ise, kişisel irade anlamında zayıflıklar sergileyebilmektedirler (Ajzen ve Fishbein, 2005: 193).

Bu bilgiler bağlamında, Planlı Davranışlar Teorisi'nin, bireylerin benimsedikleri bir amacı gerçekleştirmek için sergiledikleri belirli davranışları, örneğin kariyer anlamında; kariyer niyetleri ve kariyer gelişimi gibi, açıklamada başvurulan bir teori olarak kullanıldığı görülmektedir (Fishbein ve Ajzen, 1975). Özetlemek gerekirse, davranış inançları (tutumlar), normatif inançlar (sübjektif normlar) ve öz yeterlilik inançları kariyerin başarılı bir şekilde yürütülebilmesini açıklayan faktörler olarak ifade edilmektedir (Evers ve Sieverding, 2015: 161).

Dolayısıyla özellikle hizmet sektöründe yer alan otel işletmeleri çalışanlarının, kariyer davranışlarının çözümlenmesinde araştırmada belirlenen kariyer bağlılığı, öz yeterlilik ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin açıklanmasına odaklanılacaktır.

### **1.5. Kariyer Bağlılığı, Öz Yeterlilik ve Kariyer Tatmini Arasındaki Etkileşime Yönelik Literatür Taraması**

İşletmelerde verimliliğin artırılmasında, hataların azaltılmasında ve rakipler karşısında farklılıkların ortaya konmasında insanın önem düzeyinin artmasıyla birlikte kariyer kavramına yönelik araştırmaların da gün geçtikçe çoğaldığı görülmektedir (Şahin Perçin ve Çetin, 2016: 165). Bir bireyin kariyeri birçok nedene bağlı olarak önem kazanmaktadır. Kariyer; bireyin kimliğinin, toplumsal durumunun ve statüsünün oluşmasına yardımcı olmakta ve insan yaşantısında bir odak ve anlam teşkil etmektedir. Ayrıca birçok meslek dalında insanlararası iletişimin önemli olmasından dolayı, bu yönüyle sosyal bir anlam da taşımaktadır. Bununla birlikte meslek yaşamının sürdürülebilmesinde gerekli olan maddi gücün kazanılmasında etkin bir araç olarak görülmektedir. Kişiliğin gelişmesinde ve bireyde psikolojik olarak iş tatmininin sağlanmasında etkili olduğu belirtilmektedir (Aytaç, 2005: 13).

Bireylerin kariyer ile ilgili tutumlarını araştıran birçok araştırma bulunmaktadır (Örn., Blau, 1985; Blau, 1988; Aryee ve Tan, 1992; Aryee ve Chay, 1994; Aryee, Chay ve Chew, 1994; Carson, 1991; Carson vd., 1999; Hicks-Clarke ve Iles, 2000; Poon, 2004; Baggerly ve Osborn, 2006; Tak ve Lim, 2008; Ballout, 2009; Fu, 2010; Kong, 2010; Myrtle vd., 2011; Srikanth ve Israel, 2012; Goyal ve Shrivastava, 2013; Karavardar, 2014; Ismail vd., 2015; Pathardikar, Sahu ve Jaiswal, 2016). Fakat konunun bu denli önemine rağmen ulusal literatürde konu ile ilgili çalışmaların kısıtlı olduğu (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; İbrahimioğlu, 2008; Balak, 2013; İbrahimioğlu ve Aydınçelebi, 2013; akmak Otluoğlu, 2014) ve mevcut araştırmaya benzer şekilde konuya yaklaşan araştırmaların ulusal literatürde yer almadığı, uluslararası literatürde ise sadece bir çalışmanın (Ballout, 2009) olduğu yapılan literatür taraması sonucunda anlaşılmaktadır. şöyle ki, kariyer bağlılığı her ne kadar kariyer tatmini (Poon, 2004; Tak ve Lim, 2008; Srikanth ve Israel, 2012), iş tatmini (Borg, Riding ve Falzon, 1991; Goulet ve Singh, 2002; Carmeli ve Freund, 2004; Duffy, Dik ve Steger, 2011), örgütsel bağlılık (Mueller vd., 1999; Goulet ve Singh, 2002; Duffy, Dik ve Steger, 2011; Park ve Jung, 2015), işe bağlılık (Goulet ve Singh, 2002), öz yeterlilik (Ballout, 2009), işten ayrılma niyeti (Park ve Jung, 2015), alışan performansı (Iqbal vd., 2014) gibi birçok değişkenle birlikte ele alınmiş olmasına rağmen öz yeterliliğin bu ilişkide düzenleyici (moderator) olarak rolüne Ballout'un (2009) yaptığı çalışmada rastlanmış, fakat bu ilişkiyi turizm sektörü kapsamında ve ulusal literatürde ele alan başka bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bu alışma kapsamında incelenen kariyer bağlılığı, öz yeterlilik ve kariyer tatmini değişkenlerinin birbirleriyle olan etkileşimlerini ele alan çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

### **1.5.1. Kariyer Bağlılığı ile Kariyer Tatmini İlişkisi**

Çalışanın; yeteneklerine, ilgilerine, kişisel özelliklerine, model aldığı kişilere, geçmiş deneyimlerine ve hedeflerine göre kendisinin belirlemiş olduğu kariyerine uygun bir işte çalışıyor olmasının, kariyer bağlılığı ve tatminine olumlu yönde etki edebileceği konuyla ilgili literatürde genel kabul gören bir kanıdır (Cable ve DeRue, 2002; Carless, 2005; Ballout, 2009). Bireyin kendi tercihi sonucunda belirlediği kariyeri gerçekleştiriyor olması durumunda, birey mesleğinde uzun dönemde kariyerine bağlı

olacak ve bunun sonucunda kariyeri ile ilgili tatmin oluşabilecektir (Pathardikar, Sahu ve Jaiswal, 2016).

Kore’de bilişim teknolojileri şirketinde görev yapan 302 çalışan üzerine yapılan bir araştırmaya göre, istihdam durumuna (geçici veya sürekli çalışan) ve iş türüne (profesyonel ve profesyonel olmayan çalışanlar) dayalı kariyer kaynaklı değişkenlerin farklılıkları incelenmiş; kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ile demografik değişkenlerin bazıları (cinsiyet, eğitim düzeyi, işyerindeki statü, maaş miktarı) arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Kariyerlerine daha fazla bağlı olan çalışanların eğitim, statü ve maaş seviyelerinin yüksek olduğu ve erkeklerden oluştuğu belirlenmiş, ayrıca yapılan analiz sonucunda kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Tak ve Lim, 2008: 429-430).

Çin Halk Cumhuriyeti’nde devlete ait lüks otellerde çalışan 796 yöneticisinin bakış açısıyla, kariyer yeterliliklerinin belirleyicileri ve sonuçlarını ortaya koymaya yönelik gerçekleştirilen çalışmanın odak noktasını, çalışanların kariyer yönetimini destekleme konusunda örgütlerin oynadığı rol ve bireylerin kariyer yeterliliklerini geliştirmelerindeki rolün göz önüne alınmasındaki önem oluşturmaktadır. Bu çalışma, örgütsel kariyer yönetimi ve kariyer bağlılığının kariyer yeterlilikleri üzerindeki etkilerini ve kariyer yeterliliklerinin de kariyer tatmini üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma sonuçları, hem algılanan örgütsel kariyer yönetimi hem de kariyer bağlılığının, kariyer yeterlilikleri ve kariyer tatmini üzerinde doğrudan pozitif etkilerinin olduğunu işaret etmektedir. Ayrıca, kariyer yeterliliği değişkeninin hem örgütsel kariyer yönetimi ve kariyer bağlılığının kariyer tatminine etkisinde aracılık ettiği hem de kariyer tatminini doğrudan pozitif şekilde etkilediği analiz sonuçlarında ortaya çıkmıştır (Kong, 2010).

Hong Kong’da 152 çalışanla birlikte gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların gelişme faaliyetine katılımlarının öncülleri ve sonuçları belirlenmiştir. Çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda kariyer bağlılığının aracılık etkisiyle; iş özellikleri, örgütsel öğrenme kültürü ve proaktif kişilik, çalışanların gelişme faaliyetlerine

katılımlarının öncülleri; içsel istihdam edilebilirlik, algılanan dışsal istihdam edilebilirlik ve kariyer tatmini çalışanların gelişme faaliyetine katılımının sonuçları olarak görülmektedir (Yan, 2005).

Çakmak Otluoğlu'nun (2014) 242 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, kariyer bağlılığının objektif ve sübjektif kariyer başarısına etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda, kariyer bağlılığının objektif kariyer başarısının birer göstergesi olarak kabul edilen ücret, terfi ve statüyü pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği belirlenmiştir. Bu duruma göre, kariyerine yüksek düzeyde bağlılık gösteren bireylerin kariyerine bağlı olmayan bireylere göre daha yüksek ücret aldığı, daha hızlı terfi ettiği ve daha yüksek statüye eriştikleri ifade edilmektedir. Sübjektif kariyer başarısı ekseninde bakıldığında ise, kariyer bağlılığının kariyer tatminini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği araştırma bulguları neticesinde ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla kariyerine bağlı olan bireylerin, bağlı olmayanlara göre kariyerlerinden daha fazla tatmin olma eğilimi içerisinde oldukları ifade edilmektedir. Benzer bir biçimde kariyer bağlılığının ücret düzeyi ve kariyer tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu Ballout'un (2009) yaptığı çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır.

Kariyer tatmininin kariyer bağlılığını açıklayan bir değişken olarak ele alındığı çalışmalara özellikle uluslararası literatürde rastlanılmaktadır. Bu tür çalışmalara örnek olarak, Aryee ve Tan'ın (1992) Singapur'daki 510 öğretmen ve hemşire ile gerçekleştirdikleri "Kariyer Bağlılığının Öncülleri ve Sonuçları" başlıklı çalışmalarında; işte dikkat çekici olma, örgütsel bağlılık, kariyer tatmini ve gelişimin ortaya çıkmasında örgütsel fırsatların kariyer bağlılığında önemli öncüller olduğu ortaya konulmaktadır. Araştırmada kariyer bağlılığının sonuçlarına göre; kariyer bağlılığı ile bireyin becerilerini geliştirmesi arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, kariyerinden ve işinden vazgeçme niyetiyle negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Aryee ve Tan'ın çalışmasındaki modelde kariyer bağlılığının öncüllerinden biri olan kariyer tatmininin doğrudan doğruya kariyer bağlılığı ile pozitif bir ilişki gösterdiği, fakat dolaylı olarak örgütsel bağlılık üzerinden ilişki göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle, kariyer hedeflerine ulaşabilecek bireylerin kariyer açısından tatmin olma ve kariyer rolleriyle özdeşleşme olasılıklarının daha

yüksek olması beklenmektedir. Benzer şekilde Aryee, Chay ve Chew (1994) çalışmalarında, kariyer bağlılığı ile bireyin becerilerini geliştirmesi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkidir, kariyerinden vazgeçme niyeti arasında da negatif yönlü bir ilişkinin varlığından bahsetmektedirler. Ayrıca araştırma bulgularına dayanılarak, kariyer bağlılığının önemli öngörücüleri arasında; örgütsel bağlılık, iş özellikleri, yönetici desteği, mevcut işin beklenen faydası ve kariyer tatmininin olduğu ortaya konmaktadır. Fu'nun (2011) çalışmasında da Taiwan'daki büyük ölçekli işletmelerde çalışan bilgi teknolojisi uzmanlarının kariyer tatmini ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından bahsedilmektedir.

### **1.5.2. Öz Yeterlilik ile Kariyer Bağlılığı İlişkisi**

Kariyer bağlılığı; bireylerin kişisel kariyer hedeflerinin geliştirilmesi, bu hedeflerle özdeşleşme ve hedeflere olan bağlılık ve katılımlarının kuvvetlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Colarelli ve Bishop, 1990: 159). Bireyin işinde enerjisini kullanması ve kişisel kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye istekli olması durumunda yüksek kariyer bağlılığı taşıyacağı belirtilmektedir. Bu durum, kariyer bağlılığının psikolojik bir kavram olması ve motivasyon, kararlılık ve isteklilik ile ilişkili olmasından kaynaklanmaktadır (Lin ve Li, 2013: 3-4).

Öz yeterlilik, bireyin bir görevi başarılı bir şekilde yürütmek için gereksinim duyduğu motivasyonu, bilişsel kaynakları ve hayatında karşılaştığı sorunların üstesinden gelebileceği hakkındaki inancı olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Bandura'ya (1982: 129) göre, algılanan öz yeterliliğin bireylerde özellikle duygusal yoğunluk (Örn.; stres, fizyolojik uyarılma, fiziksel dayanıklılık, bağımlılık gibi) üzerinde etkili olduğu, sosyal şartlarda ve sosyal değişikliklerde düzenleyici rol oynadığı, kariyer seçimi ve gelişimini etkilediği vurgulanmaktadır. Yüksek öz yeterliliğe sahip olan bireylerin diğer bireylere göre kendilerine daha yüksek kariyer hedefleri belirledikleri, belirledikleri bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba sarf ettikleri ve kariyer stratejilerini izledikleri (Ballout, 2009: 658); ayrıca yapılan birçok çalışmada (Aremu, 2005; Adio & Popoola, 2010; Niu, 2010) öz yeterliliğin kariyer bağlılığı için olumlu yönde önemli olduğu ortaya konulmaktadır. Dinamik bir çalışma ortamında düşük öz yeterlilik sergileyen çalışanlarda, karşı



karşıya kalınan problemlerin çözümünü zayıflatan düzensiz analitik düşünce yapısı ortaya çıkabilmektedir. Bir diğer ifadeyle öz yeterliliği düşük olan çalışanlar, işler ters gittiğinde ya mevcut durumu ya da başka çalışanları suçlama eğilimi göstermektedir (Heslin ve Klehe, 2006: 705).

Bireylerde öz yeterlilik düzeyinin kariyer başarısı üzerindeki olumlu etkisi, bir çalışanın kariyer gelişim hedeflerine daha fazla bağlılık göstermesi ve bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba sarf etmesi nedeniyle zaman içerisinde daha belirgin bir hal almaktadır. Bununla birlikte, çalışanların kariyerleriyle ilgili görevleri başarıyla yerine getirmeleri ve fırsatları izlemelerinde yaşadıkları yeterlilik ve motivasyon kayıpları, çalışanların arzuladıkları kariyer faaliyetlerine ve sonuçlarına ulaşmalarını zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla çalışanları anlamlı kariyer hedefleri belirlemeye iten kariyer öz yeterliliğinin, çalışanların kariyer ilerlemelerini değerlendirmeleri sırasında kariyer motivasyonu üzerine konumlandıkları bağlılığı etkileyeceği vurgulanmaktadır (Ballout, 2009: 659).

Taiwan'daki Taipei bölgesinde bulunan 26 otel işletmesinin yiyecek ve içecek bölümünde çalışan 1.025 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada, çalışanlarda öz yeterlilik ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanlarda kariyer bağlılığının da arttığı tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında yapılan analizler, öz yeterlilik ve cinsiyet arasında negatif korelasyonun olduğunu göstermekle birlikte; yaş, eğitim ve çalışanın iş pozisyonunun hem kariyer bağlılığı hem de öz yeterlilik ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca çalışanların medeni halinin yalnızca kariyer bağlılığı ile anlamlı bir ilişki gösterdiği de belirtilmiştir (Niu, 2010).

Adio ve Popoola'nın (2010) "Nijerya'daki Federal Üniversite Kütüphanelerindeki Kütüphanecilerin Kariyer Bağlılıklarını Etkileyen Faktörler Olarak Demografik Değişkenler ve Öz Yeterlilik" başlıklı çalışmalarında, kütüphanecilerin kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik düzeyinin belirlenmesi ve demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve iş pozisyonu), öz yeterlilik ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında 24 Federal Üniversite Kütüphanesi'nde çalışan 381 kütüphaneci örneklem olarak

alınmış ve yapılan analizler sonucunda kütüphanecilerin kariyer bağlılığı üzerinde demografik değişkenlerden yaş, eğitim durumu, iş pozisyonu, kütüphanede geçirilen sürenin önemli bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışmada kütüphanecilerin öz yeterliliği ile kariyer bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir.

Nijerya'nın Ibadan kentinde görev yapan genç polislerin kariyer bağlılığı üzerinde; meslekte kişisel başarı (diğer bir ifadeyle; akademik yeterlilik, eğitim ve diğer mesleki nitelikler), kariyer deneyimi, öz yeterlilik, duygusal zekâ ve motivasyonun öngörülen etkisini belirlemek üzere 200 genç polis ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre; meslekte kişisel başarı, öz yeterlilik, motivasyon, duygusal zeka ve kariyer deneyimi değişkenlerinin genç polislerin kariyer bağlılığında pozitif yönlü önemli bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir (Aremu, 2005). Benzer şekilde Fu (2010) yaptığı çalışmada, Taiwan'da bulunan bilgi teknolojileri işletmelerinde çalışan personelin mesleki öz yeterliliği ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından bahsetmektedir.

ABD'nin kuzeydoğu ve güney bölgelerindeki hemşirelik fakültelerinde çalışan 549 öğretim elemanının katıldığı bir araştırmada, eğitim ve öğretmen öz yeterlilik düzeylerinin kariyer tatmini üzerinden kariyer bağlılığı ile doğrudan ve dolaylı ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda, öğretmen öz yeterliliği ile kariyer tatmini ve kariyer bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca analiz sonucunda ortaya çıkan bu ilişkide kariyer tatmininin öğretmen öz yeterliliği ile kariyer bağlılığına aracılık ettiği ortaya çıkmıştır (King-Jones, 2013).

Çalışanlarda gelecek zaman algısının mesleki öz yeterlilik, örgütsel bağlılık ve kariyer bağlılığı ile ilişkisini ve dolaylı olarak işten ayrılma niyetine etkisini inceleyen bir araştırmada, gelecek zaman algısının mesleki öz yeterlilik ve kariyer bağlılığı üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu, ayrıca mesleki öz yeterlilik ve kariyer bağlılığı aracılığı üzerinden işten ayrılma niyetini dolaylı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada mesleki öz yeterlilik değişkeninin kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık aracılığı üzerinden dolaylı olarak işten ayrılma niyetini

etkilediği tespit edilmiştir. Mesleki öz yeterliliğin çalışanların kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılığı ile pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğu analiz sonucunda ortaya çıkan bir diğer sonuç olarak ortaya konmuştur (Park ve Jung, 2015).

### **1.5.3. Öz Yeterlilik ile Kariyer Tatmini İlişkisi**

İşletmelerin var olma nedenlerinin en başında, kârın en yüksek seviyeye ulaştırılması amacı yer almaktadır. İşletme kârının yüksek seviyelere taşınmasında ise tüketicilere kaliteli mal veya hizmetin sunulması ve bunun devamında tüketici tatmininin artırılması önemli rol oynamaktadır. Ancak göz ardı edilmemesi gereken önemli bir nokta da, işletmelerin varlıklarını sürdürebilmelerinde tüketici tatmini kadar o işletme içerisinde kaliteli mal ve hizmetin oluşturulmasında büyük paya sahip olan yönetici ve çalışanların sergiledikleri işlerinden ve kariyerlerinden tatmin olmalarının gerekli olduğudur (Demirdelen ve Ulama, 2013: 68). İşletmelerin bu durumu sağlayabilmesinin yolu, çalışanların kendi kariyerlerini geliştirmelerine ve kariyer tatminlerini arttırmalarına destek olmaktan geçmektedir (Barnett ve Bradley, 2007: 618).

Kariyer literatüründe değinilen bir kavram olarak kariyer başarısı, içsel ve dışsal olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Dışsal başarı, kariyer başarısının objektif bileşenini temsil etmekte ve ücret, terfi, itibar ve mesleki statü gibi gözlemlenebilir kariyer başarıları ve sonuçlarına odaklanmaktadır. İçsel başarı ise, kariyer başarısının sübjektif bileşenini temsil etmekte birlikte yönetici ve çalışanların kendi kariyerlerine karşı göstermiş oldukları duygular ve tepkiler sonucunda ortaya çıkan kariyer tatmini, kariyer bağlılığı ve iş tatmini gibi psikolojik başarı açısından değerlendirilmektedir (Ballout, 2007: 746). Son yıllarda yapılan çalışmalarda (Ballout, 2009; Pan, Sun ve Chow, 2011), kariyer başarısının önemli bir motivasyonel ve sosyal bilişsel öngörücüsünün öz yeterlilik olduğu ileri sürülmektedir.

Çin Halk Cumhuriyeti'nde faaliyet gösteren 4 imalat şirketinde 226 çalışan ve yönetici ile gerçekleştirilen çalışmada, yönetsel mentorluğun iş performansı ve kariyer tatminine etkisinde kişisel öğrenmenin aracılık etkisi ile aynı modelde öz

yeterliliğin iki yönlü düzenleyici etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, yönetsel mentorluğun iş performansı ve kariyer tatmini üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin iki yönlü düzenleyici etkisinin olduğu ve yapılan yol analizi testlerinde yönetsel mentorluğun iş performansı ve kariyer tatmini üzerindeki etkisinde, kişisel öğrenmenin aracılığı ve öz yeterliliğin düzenleyici rolünün olduğu ortaya konmuştur. Dolayısıyla çalışanların yüksek öz yeterliliğe sahip olmaları durumunda iş performansı üzerindeki aracılığının güçlü olduğu, fakat ortaya çıkan bu durumun tam tersine çalışanların düşük öz yeterliliğe sahip olmaları durumunda kariyer tatmini üzerindeki aracılığının güçlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmanın değişkenleri olan yönetsel mentorluk, iş performansı, kariyer tatmini, kişisel öğrenme ve öz yeterlilik arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir (Pan, Sun ve Chow, 2011).

Abele ve Spurr (2009a) araştırmalarında, çalışanların mesleki öz yeterliliğinin ve kariyer gelişim hedeflerinin objektif (maaş, statü) ve sübjektif (kariyer tatmini) kariyer başarılarına etkilerini incelemiştir. Araştırma kapsamında 734 yükseköğrenim görmüş ve tam zamanlı meslek mensubuna, mezuniyetlerinden 3 yıl ve 7 yıl sonra anket uygulanmıştır. Disiplin, master düzeyinde not ortalaması ve cinsiyet konularında sağlanan kontroller neticesinde, bireyin kariyer başlangıcında ölçülen mesleki öz yeterliliğinin 3 yıl sonra maaş ve statü üzerinde, 7 yıl sonra maaş değişikliği ve kariyer tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu yapılan analizlerle ortaya konmuştur. Benzer biçimde Day ve Allen (2004) ve Higgins, Dobrow ve Chandler (2008) yaptıkları çalışmalarda mesleki öz yeterliliğin kariyer tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır.

#### **1.5.4. Öz Yeterliliğin Düzenleyicilik Rolü**

Öz yeterlilik değişkeninin hem kariyer bağlılığı hem de kariyer tatmini ile ilişkisinin bulunduğu ve bu kavramların yordayıcısı olduğu literatür taraması ile ulaşılan araştırma sonuçlarında ortaya konulmaktadır. Diğer taraftan, öz yeterlilik değişkeninin, kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini değişkenleri arasındaki ilişkilerde düzenleyici (*moderatör*) rol oynadığını ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Ballout'un (2009) yaptığı çalışmada öz yeterliliğin, kariyer bağlılığı ile objektif ve sübjektif kariyer başarısı arasında düzenleyicilik rolü incelenmiştir.

Çalışmada öncelikle kariyer bağlılığı ile maaş düzeyi ve kariyer tatmini arasındaki ilişki incelenmiş ve kariyer bağlılığının hem maaş düzeyiyle hem de kariyer tatmini ile arasında pozitif yönlü ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, yapılan analizler sonucunda öz yeterliliğin kariyer bağlılığı ile maaş arasında ve kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasında düzenleyici rolü tespit edilmiştir.

Benzer şekilde Souza vd. (2014) öznel iyi olma hali ile askeri öğrencilerin genel sağlığı arasındaki ilişkinin aracısı olarak, algılanan öz yeterliliğin rolünü inceledikleri çalışmalarında, genel sağlık konusunda öznel iyi olma halinin güçlü bir öngörücü olduğunu tespit etmişlerdir. Öznel iyi olma hali ile askeri öğrencilerin genel sağlığı arasındaki ilişkinin aracısı olarak, algılanan öz yeterliliğin rolü için de tatmin edici kanıtların var olduğunu belirtmişlerdir. Speier ve Frese'nin (1997) Doğu Almanya'da yaptıkları araştırmada, işte ve kişisel girişimde kontrol ile karmaşıklık arasında genel öz yeterliliğin aracı ve düzenleyici rolüne değinmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre kontrol, karmaşıklık ve eşzamanlı girişim arasındaki ilişkide öz yeterliliğin kısmi aracılık, işte ve geçmişe yönelik girişimde kontrol ile ilişkide öz yeterliliğin düzenleyici rolünün olduğu belirlenmiştir. Zheng, Wang ve Xu (2016) araştırmalarında, hem internet özgecil davranışı hem de öz yeterliliğin öznel iyi olma hali üzerinde pozitif etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, internet özgecil davranışı ile öznel iyi olma hali arasındaki ilişkide öz yeterliliğin kısmi aracılık rolünün bulunduğu ilgili araştırmada belirlenmiştir. Özkoç ve Bektaş (2016) yaptıkları çalışmada, çalışanların öz-yeterlik düzeyinin, örgütsel destek ile yapıcı muhalefet etkileşiminde aracı değişken rol üstlendiğinden söz etmektedirler. Benzer biçimde Akgündüz (2013) konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide öz yeterliliğin kısmi aracılık etkisi olduğu şeklinde bir sonuca ulaşması öz yeterliliğin düzenleyicilik rolünün yanı sıra aracı rol de üstlenebileceğine işaret etmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KARİYER TATMİNİ VE KARİYER BAĞLILIĞI İLİŞKİSİNDE ÖZ YETERLİLİĞİN ROLÜNE İLİŞKİN OTEL İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

#### 2.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, genellikle birden fazla değişken arasındaki etkileşimlerin belirlenmesinde faydalanılan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Şimşek, 2012: 92). Ayrıca, Antalya’da bulunan turizm işletme belgesine sahip beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide öz yeterliliğin rolünü belirlemek amacıyla otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde bir anket çalışması yapılmıştır.

#### 2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Genel ekonomik yapı içerisinde büyük bir paya sahip olan turizm sektöründe yer alan işletmelerin, genellikle sezonluk işletmeler arasında gösterilmesi ve çalışan devir hızının yüksek olması çalışanların örgüte ve sektöre duyduğu güvenin eksilmesine neden olmaktadır. Özellikle bu sektörde yer alabilmek için bireysel kariyer planı yapan kişilerde bu durumun örgütsel bağlılık, kariyer bağlılığı, işten ayrılma niyeti ve kariyer tatmini gibi durumları etkilediğinden söz edilmektedir. Bu etkinin de sektör içinde yer alan işletmelerin verimlilik ve kârlılıklarında azalmalara yol açabileceği açık bir şekilde ifade edilmektedir. Kariyer bağlılığı, kariyer tatmini (Örn., Aryee ve Tan, 1992; Poon, 2004; Fu, 2010; Fu, 2011; Çakmak Otluoğlu, 2014; Karavardar, 2014; İsmail vd., 2015) ve öz yeterlilik konuları birlikte ulusal yazında çok fazla ele alınmamasına rağmen uluslararası yazında (Örn., Ballout, 2009) dikkat çekmeye başlamıştır.

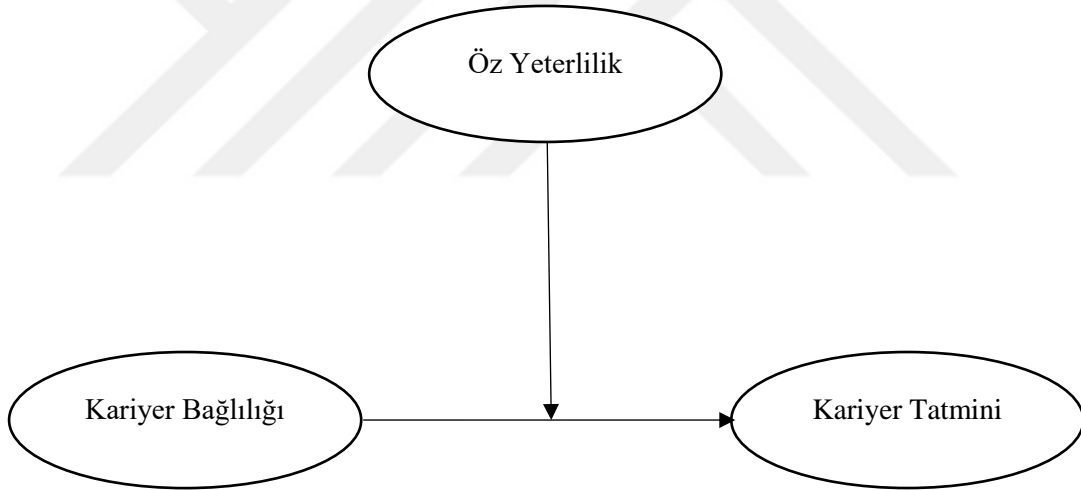
Turizm sektörü bünyesinde yer alan otel işletmelerinde hedeflenen başarının gerçekleştirilmesinde entelektüel sermaye olarak adlandırılan insan, temel kaynaklar içerisinde gösterilmektedir. Bu temel kaynağın çeşitli belirsizlik durumlarından etkilenen otel işletmelerinde kariyer rolünü gerçekleştirebilmesinde, kariyer bağlılığının ve kariyer tatmininin etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Dolayısıyla tatmine dönüşmemiş bir bağlılığın da işletme ve çalışan açısından faydasının olamayacağı da birçok çalışmada (Ballout, 2009; Kong, 2010; Yenihan, 2014; Çakmak Otluoğlu, 2014) ortaya konulmaktadır. Bireylerin kariyerlerini kontrol edebilmelerinde sahip oldukları inançlar (öz yeterlilik) önem arz etmektedir. Literatürde değinildiği üzere öz yeterlilik, bireyin belirli bir görevi başarıyla gerçekleştirebilmek için kendi yeteneklerine olan inancı anlamına gelmektedir (Perry, Perry ve Rasmussen, 1986: 700; Orput, 1999: 16; Heslin ve Klehe, 2006: 705). Yüksek öz yeterliliğe sahip olan bireylerin, diğer bireylere göre kendilerine daha yüksek kariyer hedefleri belirledikleri, daha fazla çaba sarf ettikleri ve bu hedeflere ulaşabilmek için kariyer stratejilerini izledikleri bilinmektedir. Ayrıca öz yeterlilik inançlarının, bireylerin kariyer gelişimi ve kariyer ilerlemesi üzerinde etkisinin olduğu vurgulanmaktadır (Ballout, 2009: 658-659). Day ve Allen'ın (2004) yaptıkları çalışmada, kariyer öz yeterliliği ile maaş, kariyer tatmini (sübjektif kariyer başarısı) ve çalışanların performans etkinliği arasında bir ilişkinin varlığından bahsedilmektedir. Daha fazla çaba ve performans ile ilişkili olduğu belirtilen kariyer bağlılığının, olası durumlarla mücadele etmek için gerekli olan eylem doğrultusunda nasıl harekete geçilebileceğine yönelik inanç olarak nitelendirilen öz yeterlilik tarafından etkileneceği belirtilmektedir (İbrahimoğlu ve Aydınçelebi, 2013). Tanımdan ve çalışmalardan da anlaşılacağı üzere öz yeterliliğin kariyer bağlılığı ve kariyer tatmininin öncülü olarak önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Otel çalışanlarında kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ilişkisinde çalışanların öz yeterliliklerinin nasıl bir rol oynayacağı belirlenmesi ilgili literatür açısından da ayrı bir öneme sahiptir. Dolayısıyla hem kariyer bağlılığı, kariyer tatmini ve öz yeterlilik konularıyla ilgili literatüre katkı sağlaması hem de otel işletmeleri çalışanlarına yönelik böyle bir çalışmanın yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyicilik rolü üstlenip üstlenmediğini

belirlemektir. Yapılan literatür taraması sonucunda bu değişkenlerin birbirleriyle ilişkisini araştıran çalışmalara rastlanmış (Ballout, 2009) olmasına rağmen, kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyicilik rolünü inceleyen ve turizm sektöründe uygulayan ulusal ve uluslararası yazında bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmayla ilgili literatüre, sektör yöneticilerine ve en önemlisi turizm sektörünün gelişmesinde ve ilerlemesinde kilit rol oynayan çalışanlara katkı sağlaması amaçlanmaktadır.

### 2.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada benimsenen modelin (Şekil 2.1.) sınanmasında temel alınan araştırma problemleri (hipotezler) daha önce yapılan araştırmaların değerlendirilmesi esasına dayalı olarak geliştirilmiş ve anket tekniğinden faydalanılarak toplanan veriler, Şekil 2.1.'de yer alan modele uygun olarak geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde kullanılmıştır:



Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli

**H<sub>1</sub>:** Kariyer bağlılığı kariyer tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>2</sub>:** Kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide öz yeterliliğin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

### 2.1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Büyüklüğü

Araştırmanın evrenini Antalya'da faaliyet gösteren turizm işletme belgesine sahip beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. T.C. Kültür ve Turizm



Bakanlığı'nın (2015) verilerine göre Türkiye'de turizm işletme belgesine sahip beş yıldız statüsünde bulunan 551 otel işletmesinin 290 tanesinin Antalya'da (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2017) bulunması nedeniyle araştırmanın bu ilde yapılması uygun görülmüştür. Araştırmada evrenin hesaplanmasında Antalya'da beş yıldızlı otellerde çalışan sayısını tespit etmek amacıyla "Turizm Bakanlığı; Otelcilik ve Turizm Endüstrisinde İşgücü Araştırması"ndan yararlanılmıştır. Bu araştırmaya göre, Türkiye'de beş yıldızlı otellerde bölümler dikkate alınmadan tüm işletme bazında yatak başına 0,59 personel düşmektedir (Turizm Bakanlığı, 1989; Akt. Ağaoğlu, 1992: 114). Antalya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün (2014) verilerine göre, Antalya'daki beş yıldızlı otellerin toplam yatak kapasitesi 217.947 olarak belirlenmiştir. Güncel olmayan verilerle birlikte 128.588 personelin bu işletmelerde görev yaptığı tahmin edilmektedir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a (2011: 89) göre 100.000'in üzerinde bir evren için,  $\pm 0,05$  örnekleme hatası oranıyla, 0,05 anlamlılık düzeyinde ve incelenen olayın gerçekleşme 0,50 ve gerçekleşmeme olasılığının 0,50 olarak kabul edilmesiyle, ana kütle içerisinde en az 384 kişiye ulaşılması gerekmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılması gereken kişi sayısına kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak Mart-Eylül 2016 tarihleri arasında anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada kolayda örnekleme yönteminin kullanılmasının nedeni olarak, bu yöntemde ankete cevap veren herkesin örneğe dâhil edilmesi, ayrıca zaman ve maliyet açısından büyük tasarruf sağlaması gösterilebilir (Altunışık vd., 2010: 140).

#### **2.1.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Bu araştırma, Antalya İlinde faaliyet gösteren turizm işletme belgesine sahip beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyici rolünü belirlemek için yapılmıştır. Araştırma, Antalya'da bulunan beş yıldızlı otel çalışanlarının görüşleriyle sınırlıdır.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde karşılaşılan sorunlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- Anketin uygulandığı bölgede turizm sezonunun yoğunluğu nedeniyle, faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinin birçoğunun üst yönetimi tarafından anketin işletmede uygulanması konusunda olumsuz görüş bildirmeleri ve anketi çalışanlarına uygulamak istememeleri.
- Anketi uygulama konusunda olumlu görüş bildiren işletmelerde ise; çalışanların anket çalışmalarına gösterdikleri ilgisizlik ve isteksizlik gibi sebeplerle anketlerin amacına uygun olarak doldurulmaması ve bu nedenle birçok anketin analize tabi tutulamaması. Bu durumdan dolayı zaman ve maddi kayıpların oluşması.
- Anketin katılımcılar tarafından doldurulması sürecinde anketteki ifadelerin tam anlamıyla anlaşılabilmesi gibi sorunların ortaya çıktığı gözlenmiştir.

#### **2.1.5. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı**

Kavramsal ve teorik arkaplan kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi için gerekli olan verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda örneklem olarak belirlenen kitleye yönelik demografik özelliklerin ve mesleki niteliklerin belirlenmesi amacıyla yöneltilen soruların hazırlanması safhasında, benzer çalışmalarda oluşturulmuş soru tipleri incelenmiş ve araştırma için en uygun olanları seçilip anket formuna yerleştirilmiştir. Buna göre çalışanların demografik özelliklerinin belirlenmesinde; cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu ile çalışanların mesleki niteliklerine ilişkin özelliklerin belirlenmesinde; görev yaptığı departman, sektördeki çalışma süresi, işletmedeki çalışma süresi, (eğer alınmışsa) alınan turizm eğitiminin türü gibi sorular değerlendirilmiştir.

Kariyer bağlılığının ölçülmesinde, Blau (1988) tarafından geliştirilen, 7 madde ve tek boyuttan oluşan “Kariyer Bağlılığı” ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 5’li Likert şeklinde oluşturulmuş ve ölçekte yer alan ifadeler “(1) Hiç Katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Orta Düzeyde Katılıyorum, (4) Çok Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Blau tarafından geliştirilen ve birçok çalışmada (Blau, 1989; Bedeian, Kemery ve Pizzolatto, 1991; Somers ve Birnbaum, 1998; Gakovic, 2002; Carden, 2007; İbrahimoglu ve Aydınçelebi, 2013;

Çakmak Otluoğlu, 2014) kullanılan kariyer bağlılığı ölçeğinde (R) ile belirtilen ifadeler ters kodlanan ifadelerdir. Ölçeğin maddeleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

1. Şu anda çalıştığım işten başka bir işi seçme ve aynı ücreti alma şansım olsaydı diğer işi seçerdim. (R)
2. Kesinlikle şu anda çalıştığım iş üzerine bir kariyer planı yapmak istiyorum.
3. Geçmişe dönme şansım olsa, şu anda çalıştığım işte olmak istemezdim. (R)
4. İhtiyaç duyduğum parayı çalışmadan elde etmiş olsam bile, şu anda çalıştığım işi yapmaya yine devam ederdim.
5. Şu anda çalıştığım işimi vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum.
6. Şu anda çalıştığım iş, bir ömür boyunca çalışılabilecek ideal bir iştir.
7. Şu anda çalıştığım işe başladığım anda hayal kırıklığına uğradım. (R)

Kariyer tatmininin ölçülmesinde birçok araştırmada (Seibert, Crant ve Kraimer, 1999; Seibert, Kraimer ve Liden, 2001; Barnett ve Bradley, 2007; Hofmans, Dries ve Pepermans, 2008; Abele ve Spurk, 2009a; Simo vd., 2010; Enache vd., 2011; Spurk, Abele ve Volmer, 2011; Abele, Spurk ve Volmer, 2011; Zacher, 2014; Shockley vd., 2016; Xie vd., 2016; Pathardikar, Sahu ve Jaiswal, 2016) tercih edilen, Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) tarafından geliştirilen 5 madde ve tek boyuttan oluşan “Kariyer Tatmini” ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 5’li Likert şeklinde oluşturulmuş ve ölçekte yer alan ifadeler “(1) Hiç Katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Orta Düzeyde Katılıyorum, (4) Çok Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Kariyer Tatmini ölçeğinin maddeleri aşağıdaki gibidir:

1. Kariyerimde ulaştığım başarı beni tatmin ediyor.
2. Tüm kariyer hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.
3. Gelir hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.
4. Terfi hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.
5. Kariyer hedeflerim doğrultusunda yeni yetenekler geliştirmek beni tatmin ediyor.

Öz yeterlilik değişkenine ilişkin veri toplamada kullanılan ölçek Jerusalem ve Schwarzer (1979) tarafından geliştirilmiştir. “Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği (General Self-Efficacy Scale- GSE)” 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Almanca’dan Türkçe’ye uyarlanması Yeşilay (1996) tarafından yapılmıştır. Ölçek orijinalinde 4’lü Likert formatında “(1) Doğru değil, (4) Tümüyle Doğru” şeklinde derecelendirilmiştir, fakat söz konusu ölçek bu çalışmada diğer ölçeklerle uyumlu olması düşünülerek 5’li Likert formunda oluşturulmuş ve ölçekte yer alan ifadeler “(1) Hiç Katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Orta Düzeyde Katılıyorum, (4) Çok Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Birçok araştırmada (Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer, 2005; Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005; Luszczynska, Mohamed ve Schwarzer, 2005; Tayfur, 2006; Boehmer, Luszczynska ve Schwarzer, 2007; Schwarzer ve Hallum, 2008; Hirschel ve Schuleberg, 2009; Lippke vd., 2009; Schwarzer vd., 2010; Warner vd., 2011; Akgündüz, 2013; Özkoç ve Bektaş, 2016) kullanılan ölçeğin maddeleri aşığıdaki şekildedir:

1. Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.
2. Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.
3. Her durumda kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.
4. Ne olursa olsun üstesinden gelirim.
5. Zor sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım.
6. Projelerimi gerçekleştirmek ve hedeflerime ulaşmak bana güç gelmez.
7. Bir sorunla karşılaştığım zaman onu çözebilmeye yönelik birçok fikrim vardır.
8. Zorlukları soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.
9. Aniden ortaya çıkan sorunların üstesinden geleceğime inanıyorum.
10. Her sorun için bir çözümüm vardır.

Kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ölçeklerinin Türkçe’ye çevirisi araştırmacı tarafından yapılmış, çeviri hatalarının giderilmesi ve ölçeklerin son şeklinin verilmesinde ise uzman akademisyenlerin görüşüne başvurulmuştur. Ayrıca, araştırmada kullanılacak ölçekleri geliştiren yazarlarla e-mail aracılığıyla iletişime

geçilmiş ve ölçeklerin doktora tezinde kullanılması yönünde izin talebinde bulunulmuştur. Kariyer bağlılığı ölçeği yazarına birkaç kez mail atılmış fakat ilgili yazardan olumlu veya olumsuz bir yanıt gelmemiştir. Diğer ölçeklerin (Kariyer Tatmini ve Öz Yeterlilik) yazarlarından gelen ölçek kullanım izin yazıları EK-2 ve EK-3'te yer almaktadır.

### **2.1.6. Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması**

Araştırma kapsamında oluşturulan anketin, Antalya'da faaliyetini sürdüren beş yıldızlı otellerde çalışanlar tarafından anlaşılma düzeyini belirleyebilmek amacıyla, Ocak 2016'da 80 çalışan ile pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama sonucunda ölçeğin değişkenlerini oluşturan kariyer bağlılığı, kariyer tatmini ve öz yeterlilik ile ilgili açıklayıcı faktör analizi sonucunda ifadelerin tek boyut altında toplanması ve anketin güvenilirliğinin yüksek çıkması sonucunda anketin hedef kitle üzerinde uygulanması uygun görülmüştür.

Anketin uygulanması safhasında, Antalya'da bulunan beş yıldızlı yirmi otel işletmesinin insan kaynakları müdürü ve üst yönetimi ile telefon ve e-mail aracılığıyla iletişime geçilmiş, ancak bu işletmelerden sadece on beş işletme anketin uygulanmasını kabul etmiştir. Anket, otel içerisinde çalışanlara insan kaynakları müdürleri tarafından uygulanmıştır. Anketin zamanında ve doğru bir şekilde cevaplanabilmesi için her bir işletmeye 50 anket olmak üzere toplamda 750 anket kargo ile gönderilmiştir. Mart 2016- Eylül 2016 tarihleri arasında uygulaması yapılan anketin geri dönüşleri Ekim 2016- Aralık 2016 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. 680 anket geri dönmüş fakat 280 anketin eksik ve hatalı doldurulduğu tespit edildiği için analize tabi tutulmamıştır. Kullanılabilir 400 anket ile gerekli analizler yapılmıştır.

### **2.2. Araştırma Verilerinin Analizi**

Araştırma sonuçlarının doğru analiz edilebilmesinde, anket tekniği kullanılarak toplanan verilerin nasıl analiz edileceği ve hangi analiz tekniklerinden faydalanılacağı büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmada toplanan verilerin analizinde istatistik yazılım programları kullanılmış ve uygun analiz teknikleri doğrultusunda sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada belirlenen temel amaç

doğrultusunda; frekans, yüzde, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

### 2.3. İstatistiksel Analiz ve Bulgular

Araştırmada yapılan analizlere geçmeden önce tüm parametrik testler için ön koşul olarak, toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin denetlenmesi gerekmektedir. Bu durumun tespitinde Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk ve çarpıklık-basıklık değeri hesaplaması gibi istatistiki analizlerden faydalanılmaktadır. Toplanan verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını test etmek amacıyla öncelikle Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış, fakat sonucun anlamlı ( $p < 0,05$ ) çıkması neticesinde çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Veriye ait “skewness” çarpıklık ve “kurtosis” basıklık değerlerinin hesaplanması normallikle ilgili araştırma için bilgiler sağlamaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011: 246). Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması çok iyi bir dağılıma işaret etmektedir. Bununla birlikte -2 ile +2 arasındaki bir değer de genellikle kabul görmektedir (Shiel ve Cartwright, 2015: 28). Tablo 2.1.’de araştırma kapsamında toplanan verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri yer almaktadır. Yapılan analiz sonucunda verilerin -2 ile +2 arasında bir değerde bulunduğu ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla parametrik test ön koşulu sağlanmıştır.

**Tablo 2.1.** Verilerin Normal Dağılım Değerleri

Ölçek	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Bağlılığı	0,014	-1,564
Kariyer Tatmini	-0,083	-0,822
Öz Yeterlilik	-0,852	1,273

Anket tekniği ile toplanan veriler, uygun istatistiki yöntemler kullanılarak test edilmiş, ortaya çıkan verilerin dokümantasyonu yine araştırmanın amacına uygun yöntemlerle yapılmıştır. İlk aşama olarak araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve mesleki nitelikleri anket çalışması sonucunda değerlendirilmiştir. Daha sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin ölçüm güvenirliliği ve yapı geçerliliğinin belirlenmesine yönelik güvenilirlik analizi ile birlikte açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve sonuçları ilerleyen başlıklarda verilmiştir.

### 2.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Niteliklerine İlişkin

#### Bulgu ve Değerlendirmeler

Araştırmanın evreni ve örneklem büyüklüğü kısmında belirtildiği üzere bu araştırma, Antalya’da turizm işletme belgeli beş yıldızlı otellerde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri ve mesleki niteliklerini belirlemeye yönelik frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda ortaya çıkan değerler Tablo 2.2.’de yer almaktadır.

**Tablo 2.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Niteliklerine İlişkin Bilgiler**

<b>Demografik Özellikler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	245	61,3
Kadın	155	38,7
Toplam	400	100
<b>Yaş</b>		
18-25	246	61,5
26-33	84	21,0
34-41	64	16,0
42-49	6	1,5
Toplam	400	100
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	77	19,3
Bekâr	323	80,7
Toplam	400	100
<b>Eğitim</b>		
Lise	94	23,5
Önlisans	43	10,7
Lisans	263	65,8
Toplam	400	100
<b>Mesleki Nitelikler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Görev Yapılan Departman</b>		
Önbüro Departmanı	68	17,0
Muhasebe Departmanı	27	6,8
Kat Hizmetleri Departmanı	56	14,0
Yiyecek İçecek Departmanı	178	44,4
Diğer*	71	17,8
Toplam	400	100
<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>		
1 Yıldan Az	92	23,0
1-5 Yıl	184	46,0
6-10 Yıl	72	18,0
11-15 Yıl	22	5,5
16-20 Yıl	20	5,0
21 Yıl ve Üzeri	10	2,5
Toplam	400	100
<b>İşletmede Çalışma Süresi</b>		
1 Yıldan Az	164	41,0
1-5 Yıl	197	49,2

6-10 Yıl	33	8,2
11-15 Yıl	4	1,0
16-20 Yıl	1	0,3
21 Yıl ve Üzeri	1	0,3
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>
<b>Turizm Eğitiminin Alınması</b>		
Evet	298	74,5
Hayır	102	25,5
<b>Toplam</b>	<b>400</b>	<b>100</b>
<b>Alınan Turizm Eğitiminin Türü</b>		
Meslek Lisesi	21	5,2
Önlisans	20	5,0
Lisans	228	57,0
Sertifikasyon Programları	29	7,3
<b>Toplam</b>	<b>298</b>	<b>74,5</b>

\*Diğer (Teknik Servis, İnsan Kaynakları, Halkla İlişkiler, Satınalma, Satış ve Pazarlama, Güvenlik, Sağlık Hizmetleri)

Tablo 2.2.'ye göre katılımcıların yüzdesel dağılımları göz önünde bulundurulduğunda büyük bir çoğunluğunu erkek çalışanlar (n=245; %61,3) oluşturmaktadır. Kadın çalışanların oranının erkek çalışanlara göre az olması (n=155; %38,7); emek yoğun bir özellik gösteren ve otomasyonun çok fazla yerleşemediği otel işletmelerinde fiziksel güce olan ihtiyacı bir kez daha ortaya koymaktadır. Ayrıca bu durumun nedeni olarak, her sektörde olduğu gibi turizm sektöründe de karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığının bireyin kariyerinde ilerlemesinin önünde bir engel teşkil etmesi ve kadınların turizm sektörü içerisinde yer alan otel işletmelerinde kariyer planlaması yapmak istememeleri gösterilebilir.

Araştırmaya katılan çalışanların büyük bir kısmını 18-25 yaş arası (n=246; %61,5), okul hayatından işe geçiş dönemi olarak tanımlanan “keşif aşaması”ndaki; medeni durumları bakımından bekâr (n=323; %80,7) ve lisans eğitimi almış (n=263; %65,8) çalışanlar oluşturmaktadır. Özellikle lisans eğitimi almış çalışanların oranının yüksek olması anket tekniği kullanılarak toplanan verilerin güvenilirliğini ve rasyonelliğini arttırmaktadır.

Katılımcılar görev yaptıkları departmanlar açısından değerlendirildiğinde, büyük kısmının yiyecek içecek departmanında (n=178; %44,4) çalıştığı yapılan analiz sonucunda ortaya çıkmaktadır. Özellikle tatile gelen misafirlere konaklamanın yanı sıra yiyecek içecek imkânlarını da beraberinde sunan otel işletmelerinde en fazla bu



bölümde personele ihtiyaç olması, tespit edilen bu sonucun normal olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların sektördeki ve buldukları işletmelerdeki çalışma süreleri de Tablo 2.2.'de detaylandırılmıştır. Buna göre, katılımcıların %46,0'lık (n=184) kısmı 1-5 yıl arası, %23,0'lık kısmı ise 1 yıldan az bir süredir turizm sektöründe görev yapmaktadır. Katılımcıların büyük bir bölümünün 18-25 yaş (n=246; %61,5) arasında olduğu göz önünde bulundurulursa birçok çalışanın turizm sektöründe çok uzun yıllardır çalışmadığı veya çok fazla tecrübeye sahip olmadıkları söylenebilir. Ayrıca çalışanların araştırmanın yapıldığı dönemde buldukları işletmelerdeki çalışma süreleri incelendiğinde, sektördeki çalışma sürelerine benzer şekilde %49,2'lik (n=197) bölümünün 1-5 yıl arası, %41,0'lık bölümünün ise 1 yıldan az bir süredir buldukları işletmede görev yaptıkları görülmektedir. Bu sonuçlardan araştırmaya katılan çalışanların turizm sektöründe kariyer basamaklarının başında oldukları sonucu çıkarılabilir.

Son olarak araştırmaya katılım gösteren çalışanların eğitim düzeyinin yanında turizm eğitimi alıp almadıkları da incelenmiştir. Çalışanların büyük çoğunluğunun (n=298; %74,5) turizm eğitimi aldığı ve bu eğitimi lisans düzeyinde (n=228; %57,0) aldığı tespit edilmiştir. Çalışanların almış oldukları turizm eğitimi ile eğitim düzeyleri karşılaştırıldığında, lisans eğitimi alan 263 çalışandan 228'inin eğitimini turizm alanında almış olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun eğitimini aldıkları alanda istihdama yöneldikleri sonucu çıkarılabilir.

### **2.3.2. Kariyer Bağlılığı Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar**

Araştırmanın örneklem grubunu temsil eden çalışanların kariyer bağlılık düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler (frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma) Tablo 2.3.'te yer almaktadır. Aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde genel olarak tüm maddelerin orta düzey katılıma karşılık gelen 3 değerine yakın bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiş olup, ölçeğe ait genel ortalama değeri "orta düzeyde katılıyorum" seçeneğini ifade eden 3'ün altında ( $\bar{X}$  =2,81) hesaplanmıştır. Tespit edilen bu değer katılımcıların kariyer bağlılığına yönelik algılarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2.3. Kariyer Bağlılığı Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler**

İfadeler	Katılım Düzeyi					$\bar{X}$	s.s.	
	Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)			
2-Kesinlikle şu anda çalıştığım iş üzerine bir kariyer planı yapmak istiyorum.	n	80	85	35	81	119	3,19	1,54
	%	20,0	21,2	8,8	20,2	29,8		
1-Şu anda çalıştığım işten başka bir işi seçme ve aynı ücreti alma şansım olsaydı diğer işi seçerdim. (R)	n	124	58	41	77	100	2,93	1,61
	%	31,0	14,5	10,2	19,3	25,0		
3-Geçmişe dönme şansım olsa, şu anda çalıştığım işte olmak istemezdim. (R)	n	135	51	32	87	95	2,89	1,62
	%	33,7	12,7	8,0	21,8	23,8		
4-İhtiyaç duyduğum parayı çalışmadan elde etmiş olsam bile, şu anda çalıştığım işi yapmaya yine devam ederdim.	n	101	80	75	72	72	2,84	1,44
	%	25,2	20,0	18,8	18,0	18,0		
5-Şu anda çalıştığım işimi vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum.	n	118	79	66	74	63	2,71	1,45
	%	29,5	19,7	16,5	18,5	15,8		
6-Şu anda çalıştığım iş, bir ömür boyunca çalışılabilecek ideal bir iştir.	n	126	63	102	62	47	2,60	1,37
	%	31,5	15,7	25,5	15,5	11,8		
7-Şu anda çalıştığım işe başladığım anda hayal kırıklığına uğradım. (R)	n	149	65	73	59	54	2,51	1,45
	%	37,2	16,2	18,3	14,8	13,5		
<b>GENEL</b>						<b>2,81</b>	<b>0,38</b>	

Tablo 2.3.'e göre en yüksek ortalamanın "Kesinlikle şu anda çalıştığım iş üzerine bir kariyer planı yapmak istiyorum" ( $\bar{X}=3,19$ ) maddesinde hesaplandığı görülmektedir. Bu maddeye katılımcıların %50,0'ı "çok katılıyorum" ve "tamamen katılıyorum" seçenekleriyle olumlu yaklaşım gösterirken, %41,2'si ise "hiç katılmıyorum" ve "az katılıyorum" seçenekleriyle olumsuz yaklaşım göstermişlerdir.

### 2.3.3. Öz Yeterlilik Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar

Anketi cevaplayanların öz yeterlilik düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler (frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma) Tablo 2.4.'te görülmektedir. Aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde genel olarak tüm maddelerin çok katılıma karşılık gelen 4 değerine yakın bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiş olup, ölçeğe ait genel ortalama değeri "çok katılıyorum" seçeneğini ifade eden 4'ün üzerinde ( $\bar{X}=4,09$ ) hesaplanmıştır. Hesaplanan bu değer katılımcıların öz yeterliliğe yönelik algılarının çok katılıyorum düzeyinde olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2.4. Öz Yeterlilik Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler**

İfadeler	Katılım Düzeyi					$\bar{X}$	s.s.	
	Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)			
5-Zor sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım.	n	4	5	43	159	189	4,31	0,79
	%	1,0	1,3	10,7	39,7	47,3		
7-Bir sorunla karşılaştığım zaman onu çözebilmeye yönelik birçok fikrim vardır.	n	-	9	69	164	158	4,18	0,79
	%	-	2,3	17,2	41,0	39,5		
1-Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	n	1	12	68	176	143	4,12	0,81
	%	0,2	3,0	17,0	44,0	35,8		
10-Her sorun için bir çözümüm vardır.	n	1	17	80	139	163	4,12	0,89
	%	0,2	4,2	20,0	34,8	40,8		
9-Aniden ortaya çıkan sorunların üstesinden geleceğime inanıyorum.	n	5	8	75	174	138	4,08	0,85
	%	1,2	2,0	18,8	43,5	34,5		
8-Zorlukları soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.	n	1	17	84	154	144	4,06	0,87
	%	0,2	4,3	21,0	38,5	36,0		
2-Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.	n	4	8	92	158	138	4,05	0,86
	%	1,0	2,0	23,0	39,5	34,5		
4-Ne olursa olsun üstesinden gelirim.	n	5	13	77	170	135	4,04	0,88
	%	1,2	3,2	19,3	42,5	33,8		
3-Her durumda kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.	n	3	17	79	171	130	4,02	0,87
	%	0,7	4,3	19,7	42,8	32,5		
6-Projelerimi gerçekleştirmek ve hedeflerime ulaşmak bana güç gelmez.	n	8	27	79	152	134	3,94	0,99
	%	2,0	6,7	19,8	38,0	33,5		
<b>GENEL</b>						<b>4,09</b>	<b>0,63</b>	

Tablo 2.4.'e göre en yüksek ortalamanın “Zor sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım” ( $\bar{X}=4,31$ ) maddesinde hesaplandığı görülmektedir. Bu maddeye katılımcıların %87,0'ı “çok katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu yaklaşım gösterirken, %2,3'ü ise “hiç katılmıyorum” ve “az katılıyorum” seçenekleriyle olumsuz yaklaşım göstermişlerdir.

### 2.3.4. Kariyer Tatmini Değişkenine İlişkin Genel Ortalamalar

Araştırmaya katılanların kariyer tatmin düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler (frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma) Tablo 2.5.'te bulunmaktadır. Aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde genel olarak tüm maddelerin orta düzey katılıma karşılık gelen 3 değerine yakın bir ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiş olup, ölçeğe ait genel ortalama değeri “orta düzeyde

katılıyorum” seçeneğini ifade eden 3’ün üzerinde ( $\bar{X}=3,07$ ) hesaplanmıştır. Ortaya çıkan bu değer araştırmaya katılanların kariyer tatminlerine yönelik algılarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2.5.** Kariyer Tatmini Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

İfadeler		Katılım Düzeyi					$\bar{X}$	s.s.
		Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)		
5-Kariyer hedeflerim doğrultusunda yeni yetenekler geliştirmek beni tatmin ediyor.	n	24	54	93	125	104	3,58	1,18
	%	6,0	13,5	23,2	31,3	26,0		
2-Tüm kariyer hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	n	52	78	114	95	61	3,09	1,25
	%	13,0	19,5	28,5	23,7	15,3		
1-Kariyerimde ulaştığım başarı beni tatmin ediyor.	n	74	67	116	81	62	2,98	1,32
	%	18,5	16,7	29,0	20,3	15,5		
4-Terfi hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	n	66	86	116	86	46	2,90	1,24
	%	16,5	21,5	29,0	21,5	11,5		
3-Gelir hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	n	55	101	134	76	34	2,83	1,14
	%	13,7	25,3	33,5	19,0	8,5		
<b>GENEL</b>							<b>3,07</b>	<b>1,05</b>

Tablo 2.5.’e göre en yüksek ortalamanın “Kariyer hedeflerim doğrultusunda yeni yetenekler geliştirmek beni tatmin ediyor” ( $\bar{X}=3,58$ ) maddesinde hesaplandığı görülmektedir. Bu maddeye katılımcıların %57,3’ü “çok katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” seçenekleriyle olumlu yaklaşım gösterirken, %19,5’i ise “hiç katılmıyorum” ve “az katılıyorum” seçenekleriyle olumsuz yaklaşım göstermişlerdir.

### 2.3.5. Kariyer Bağlılığının Güvenirlik ve Açıklayıcı Faktör Sonuçları

Antalya’da beş yıldızlı otellerde çalışanların kariyer bağlılığının ölçülmesinde Blau (1988) tarafından geliştirilen 7 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin ve yapı geçerliliğinin belirlenmesine yönelik yapılan güvenilirlik ve faktör analizi sonuçları Tablo 2.6.’da bulunmaktadır.

**Tablo 2.6.** Kariyer Bağlılığı Ölçeğinin Dönüştürülmüş Faktör Matrisi ve Güvenirlik Katsayısı

İFADELER	Faktör Yükleri	Özdeğer	% of Variance	Cronbach's Alpha
<b>Kariyer Bağlılığı</b>		<b>5,618</b>	<b>80,257</b>	<b>0,959</b>
Şu anda çalıştığım işten, başka bir işi seçme ve aynı ücreti alma şansım olsaydı diğer işi seçerdim. (R)	0,901			
Kesinlikle şu anda çalıştığım iş üzerine bir kariyer planı yapmak istiyorum.	0,918			
Geçmişe dönme şansım olsa, şu anda çalıştığım işte olmak istemezdim. (R)	0,938			
İhtiyaç duyduğum parayı çalışmadan elde etmiş olsam bile, şu anda çalıştığım işi yapmaya yine devam ederdim.	0,875			
Şu anda çalıştığım işimi vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum.	0,919			
Şu anda çalıştığım iş, bir ömür boyunca çalışılabilecek ideal bir iştir.	0,872			
Şu anda çalıştığım işe başladığım anda hayal kırıklığına uğradım. (R)	0,844			
<b>Toplam Ölçek Güvenirliği ve Varyansı</b>			<b>80,257</b>	<b>0,959</b>
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = 0,925;</i> <i>Bartlett's Test of Sphericity: <math>\chi^2 = 3116,520</math>; <math>P = 0,000</math></i>				

Not: (R) yazan ifadeler ters kodlanmıştır.

Tablo 2.6.'ya göre, herhangi bir ifade çıkarılmadan faktör çözümünün açıklayıcılığı incelendiğinde tek boyutlu faktör çözümünün toplam varyansın %80,257'sini açıklayabildiği görülmektedir. Ayrıca örneklem büyüklüğünün yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucuna bakıldığında 0,925 değeri mükemmel bir değer olarak kabul edilebilir. Eroğlu'na (2009: 322) göre KMO değerleri ve yorumları şu şekilde belirtilmiştir: 0,50'nin altı değer kabul edilemez, 0,50 değer zayıf, 0,60 değer orta, 0,70 değer iyi, 0,80 değer çok iyi ve 0,90 değer mükemmeldir. Bartlett küresellik testi sonucuna göre de Sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ) çıkması bu araştırmadaki ifadelerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Kariyer bağlılığı ölçeğinin güvenirlilik katsayısı Alpha ( $\alpha$ )= 0,959 olarak tespit edilmiştir. Alpha katsayısının  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğuna, katsayısının  $0,80 \leq \alpha < 1,00$  arasında olması ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Akgül ve Çevik, 2005: 436; Kayış, 2009: 405). Dolayısıyla araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeğin güvenirlilik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

### 2.3.6. Kariyer Tatmininin Güvenirlik ve Açıklayıcı Faktör Sonuçları

Araştırmaya katılanların kariyer tatminini ölçmek amacıyla Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) tarafından geliştirilen, 5 madde ve tek boyuttan oluşan “Kariyer Tatmini” ölçeğinin güvenirlilik ve yapı geçerliğinin tespit edilmesine yönelik yapılan güvenirlilik ve faktör analizi sonuçları Tablo 2.7.’de bulunmaktadır.

**Tablo 2.7.** Kariyer Tatmini Ölçeğinin Dönüştürülmüş Faktör Matrisi ve Güvenirlilik Katsayısı

İFADELER	Faktör Yükleri	Özdeğer	% of Variance	Cronbach's Alpha
<b>Kariyer Tatmini</b>		<b>3,677</b>	<b>73,546</b>	<b>0,909</b>
Kariyerimde ulaştığım başarı beni tatmin ediyor.	0,852			
Tüm kariyer hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	0,916			
Gelir hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	0,830			
Terfi hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	0,877			
Kariyer hedeflerim doğrultusunda yeni yetenekler geliştirmek beni tatmin ediyor.	0,809			
<b>Toplam Ölçek Güvenirliği ve Varyansı</b>			<b>73,546</b>	<b>0,909</b>
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = 0,864;</i> <i>Bartlett's Test of Sphericity: <math>\chi^2 = 1352,903</math>; P = 0,000</i>				

Tablo 2.7.’ye göre, herhangi bir ifade çıkarılmadan faktör çözümünün açıklayıcılığı incelendiğinde tek boyutlu faktör çözümünün toplam varyansın %73,546’sını açıklayabildiği görülmektedir. Ayrıca örneklem büyüklüğünün yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucuna bakıldığında 0,864 değeri çok iyi bir değer olarak kabul edilebilir. Bartlett küresellik testi sonucuna göre de Sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ) çıkması bu araştırmadaki ifadelerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Kariyer tatmini ölçeğinin güvenirlilik katsayısı Alpha ( $\alpha$ )= 0,909 olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen bu sonuca göre, araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeğin güvenirlilik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

### 2.3.7. Öz Yeterliliğin Güvenirlik ve Açıklayıcı Faktör Sonuçları

Jerusalem ve Schwarzer (1979) tarafından geliştirilen 10 madde ve tek boyuttan oluşan ve otel çalışanlarının öz yeterlilik düzeylerinin ölçülmesinde kullanılan “Öz

Yeterlilik” ölçeğinin güvenilirlik ve yapı geçerliğinin tespit edilmesine yönelik yapılan güvenilirlik ve faktör analizi sonuçları Tablo 2.8.’de yer almaktadır.

**Tablo 2.8.** Öz Yeterlilik Ölçeğinin Dönüştürülmüş Faktör Matrisi ve Güvenirlik Katsayısı

İFADELER	Faktör Yüklere	Özdeğer	% of Variance	Cronbach's Alpha
<b>Öz Yeterlilik</b>		<b>5,432</b>	<b>54,322</b>	<b>0,904</b>
Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	0,689			
Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.	0,782			
Her durumda kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.	0,761			
Ne olursa olsun üstesinden gelirim.	0,744			
Zor sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım.	0,693			
Projelerimi gerçekleştirmek ve hedeflerime ulaşmak bana güç gelmez.	0,616			
Bir sorunla karşılaştığım zaman onu çözebilmeye yönelik birçok fikrim vardır.	0,751			
Zorlukları soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.	0,736			
Aniden ortaya çıkan sorunların üstesinden geleceğime inanıyorum.	0,804			
Her sorun için bir çözümüm vardır.	0,776			
<b>Toplam Ölçek Güvenirliği ve Varyansı</b>			<b>54,322</b>	<b>0,904</b>
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = 0,925;</i>				
<i>Bartlett's Test of Sphericity: <math>\chi^2 = 1906,884</math>; P = 0,000</i>				

Tablo 2.8.’e göre, herhangi bir ifade çıkarılmadan faktör çözümünün açıklayıcılığı incelendiğinde tek boyutlu faktör çözümünün toplam varyansın %54,322’sini açıklayabildiği görülmektedir. Ayrıca örneklem büyüklüğünün yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucuna bakıldığında 0,925 değeri mükemmel bir değer olarak kabul edilebilir. Bartlett küresellik testi sonucuna göre de Sig. 0,000 ( $p < 0,05$ ) çıkması bu araştırmadaki ifadelerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Öz yeterlilik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı Alpha ( $\alpha$ )= 0,904 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

### 2.3.8. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi modelleri genel olarak, gözlemlenen bazı değişkenlerin bir gizil değişkeni oluşturup oluşturmadığını veya birçok gizil değişken arasında tanımlanan ilişkilerin var olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanmaktadır. Model içerisindeki her bir gizil değişken, bir grup gözlemlenen değişken tarafından ölçülmektedir. Dolayısıyla doğrulayıcı faktör analizi modellerinde, bir değişkenin diğerini etkilemesi değil, değişkenler arasındaki ilişki önem kazanmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 14). Ayrıca doğrulayıcı faktör analizinin ölçek uyarlama çalışmalarında önemli bir değere sahip olduğu da belirtilmektedir (Çapık, 2014: 196).

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan uyum istatistiklerinin belirli değerler üzerinde veya altında olması beklenmektedir. Uyum istatistikleri arasında ilk kullanılan Ki-Kare'dir ( $\chi^2$ ). Bir modelin kabul edilebilir olması için Ki-Kare değerinin anlamlı çıkmaması ( $p>0,05$ ) istenmektedir. Ancak uygulamalarda Ki-Kare değerinin genelde anlamlı çıktığı ( $p<0,05$ ) bilinmektedir. Bu durumun nedeni olarak, bu değerlerin örneklem büyüklüğüne oldukça duyarlı olması gösterilmektedir. Bu çalışmada da Ki-Kare değerinin ( $p<0,01$ ) anlamlı çıkması bunu destekler niteliktedir. Bunun dışında yaygın olarak kullanılan uyum iyiliği indeksleri: Ki-Kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesi ( $\chi^2/df$ ), Goodness of Fit Index (GFI), Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), Comparative Fit Index (CFI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Root Mean Square Residual (RMR) ve Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)'dir. Bu uyum iyiliği indekslerinden hangilerinin kullanılacağına dair de literatürde tam bir uzlaşma bulunmamaktadır (Şimşek, 2007: 13-14). Doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve normal değerler ile kabul edilebilir değerler Tablo 2.9.'da görülmektedir (Çapık, 2014: 199). Daha önce çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu bölümde ise kullanılan ölçeklerin (Kariyer Bağlılığı, Kariyer Tatmini ve Öz Yeterlilik) hem yapı geçerliliğinin hem de yapı doğruluğunun belirlenmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Şekil 2.2.'de ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi ve Tablo

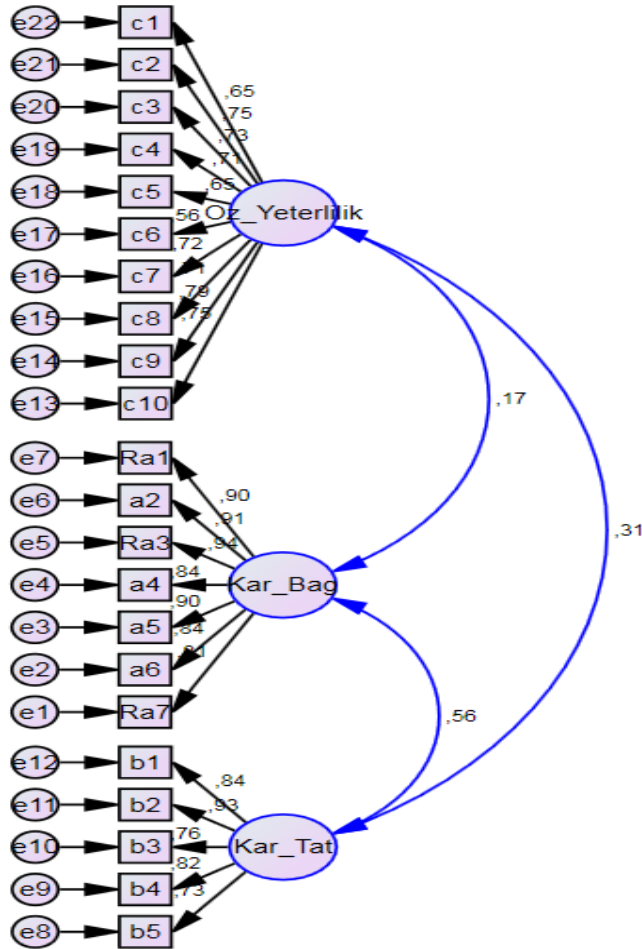


2.10.'da ise ölçeklere ilişkin faktör yükleri ve doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum iyiliği sonuçları sunulmaktadır.

**Tablo 2.9.** Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Normal Değerleri

İndeks	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer
$\chi^2$ “p” Değeri	$p > 0,05$	$p > 0,01$
$\chi^2/sd$	$< 2$	$< 5$
GFI	$> 0,95$	$> 0,90$
AGFI	$> 0,95$	$> 0,90$
CFI	$> 0,95$	$> 0,90$
RMSEA	$< 0,05$	$< 0,08$
RMR	$< 0,05$	$< 0,08$
SRMR	$< 0,05$	$< 0,08$

**Kaynak:** (Çapık, 2014: 199; Byrne, 2010; Şimşek, 2007)



**Şekil 2.2.** Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

**Not:** Kar\_Bag: Kariyer Bağlılığı, Kar\_Tat: Kariyer Tatmini, Oz\_Yeterlilik: Öz Yeterlilik

**Tablo 2.10.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Faktör Yükleri ve Uyum İyiliği Sonuçları

Değişken	Faktör Yükleri	S.E.	P	Değişken	Faktör Yükleri	S.E.	P
kb1<-- kb	0,898	0,054	***	oy1<-- oy	0,647	0,062	***
kb2<-- kb	0,907	0,052	***	oy2<-- oy	0,749	0,065	***
kb3<-- kb	0,939	0,053	***	oy3<-- oy	0,728	0,066	***
kb4<-- kb	0,843	0,050	***	oy4<-- oy	0,711	0,066	***
kb5<-- kb	0,897	0,049	***	oy5<-- oy	0,646	0,060	***
kb6<-- kb	0,840	0,048	***	oy6<-- oy	0,564	0,076	***
kb7<-- kb	0,814		***	oy7<-- oy	0,715	0,060	***
kt1<-- kt	0,844	0,076	***	oy8<-- oy	0,708	0,066	***
kt2<-- kt	0,928	0,072	***	oy9<-- oy	0,785	0,063	***
kt3<-- kt	0,759	0,066	***	oy10<-- oy	0,748		***
kt4<-- kt	0,816	0,072	***				
kt5<-- kt	0,732		***				
<b>Uyum İndeksleri</b>	<b>x<sup>2</sup>/df</b>	<b>GFI</b>	<b>CFI</b>	<b>AGFI</b>	<b>RMSEA</b>	<b>RMR</b>	<b>SRMR</b>
	3,244	0,863	0,930	0,832	0,075	0,061	0,046

\* kb= Kariyer Bağlılığı; kt= Kariyer Tatmini; oy= Öz Yeterlilik

\*\*\* p < 0,000

Tablo 2.10.'da araştırma modeli ve hipotezlerinin test edilmesinde kullanılacak faktörlerin uyum iyiliklerine bakıldığında, Ki-Kare değerlerinin serbestlik derecesine (degrees of freedom) bölünmesi ile elde edilen değer ( $x^2/df$ ), kabul edilebilir sınır olarak belirtilen 5'ten küçüktür ( $x^2/df$ : 3,244). Destekler nitelikte Ki-Kare testinden türetilen ve model büyüklüğü ile örneklem büyüklüğünü de göz önünde bulundurarak modelin veriye uyum derecesini ölçen yaklaşık hata karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA) değerinin, kritik değer olarak kabul edilen 0,08'den (Byrne, 2010: 80) küçük (RMSEA: 0,075) olduğu görülmektedir. Ortalama hataların karekökü (Root Mean Square Residual-RMR) değerinde, sıfıra en yakın değerler modelin uyuştüğünü göstermektedir. RMR değerinin kabul edilebilir değer olan 0,08'den (Meydan ve Şeşen, 2011: 35) küçük (RMR: 0,061) olduğu belirlenmiştir. RMR ile aynı şekilde sadece bir betimleyici uyum indeksi olan standardize edilmiş kalıntıların ortalama karekökü (Standardized Root Mean Square Residual-SRMR) değerinin ise analiz sonucunda normal değerden (0,08) (Çelik ve Yılmaz, 2013: 34) küçük çıktığı (SRMR: 0,046) tespit edilmiştir.

Bu değerler dışında, 0 ile 1 arasında değer alan Jöreskog-Sörbom'un Uyum İyiliği İndeksinin (Goodness of Fit Index-GFI) kabul edilebilir uyum sınırı olan 0,85'ten (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003: 43) büyük değer (GFI: 0,863) aldığı belirlenmiştir. Ayrıca düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (Adjusted Goodness of

Fit Index-AGFI) aynen GFI'da olduğu gibi örneklem hacmi arttığında yükselmektedir. AGFI değeri 0 ile 1 arasında değişmekle birlikte 1'e yakın değerler uyumun iyi olduğunu göstermektedir (Bayram, 2010: 74-75). Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde AGFI değerinin 0,832'lik bir değer aldığı gözlenmektedir. Yine Karşılaştırmalı Uyum İndeksinin (Comparative Fit Index-CFI) 0.95 ve üzeri değerleri mükemmel, 0,90 ve üzeri değerleri ise iyi uyumu gösterir (Kline, 2016: 276). CFI uyum indeksinden elde edilen sonucunda (CFI: 0,930) ilave edilmesiyle, araştırmada kullanılan ölçeklerin uyum iyiliği kriterleri açısından "iyi uyum" sergilediği ve bu şekliyle kolaylıkla kabul edilebileceği görülmektedir.

### **2.3.9. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi**

Araştırmaya konu olan değişkenlere ilişkin aritmetik ortalamalar incelendiğinde çalışanların kariyer bağlılık düzeylerinin ( $\bar{x} = 2,81$ ), kariyer tatmin düzeylerinin ise ( $\bar{x} = 3,07$ ) ölçek orta değeri olan 3 (orta derecede katılıyorum) noktasına yakın olarak belirlendiği; Tablo 2.11.'den de görüleceği üzere çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin ( $\bar{x} = 4,09$ ) ortalamasının oldukça üzerinde olduğu görülmektedir.

Aralık ve rasyo düzeyde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişki veya bağımlılığın yönünü ve gücünü belirlemek için kullanılan analize korelasyon analizi adı verilmektedir. Korelasyon analizi sonucunda hesaplanan korelasyon katsayısı "r" ile gösterilmekte ve r-1 ile r+1 arasında bir değer almaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011: 329). Korelasyon katsayısının +1 olması değişkenler arasındaki ilişkinin doğru yönlü ve tam olduğunu gösterirken, bir değişken hangi oranda arttı veya azaldı ise ilişkili olduğu diğer değişkenin de aynı oranda artmış veya azalmış olduğu anlamına gelmektedir. Bu durumun tersine korelasyon katsayısının -1 olması değişkenler arasında negatif yönlü ve tam bir ilişkinin olduğunu gösterirken, bir değişken hangi oranda arttı ise ilişkili olduğu diğer değişkenin aynı oranda azaldığı anlamına gelmektedir (Ural ve Kılıç, 2013: 243). Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi ilgili literatürde, korelasyon katsayısının 0,00-0,25 arasında olması durumunda çok zayıf, 0,26-0,49 arasında olması durumunda zayıf, 0,50-0,69 arasında olması durumunda orta, 0,70-0,89 arasında olması durumunda yüksek ve 0,90-1,00 arasında olması durumunda ise çok yüksek olarak değerlendirilmektedir (Akgül ve Çevik, 2005: 358).

Bu araştırma kapsamında üç farklı ilişki, korelasyon analizi yapılarak yorumlanmıştır. Bunlar çalışanların kariyer bağlılığı düzeyi ile kariyer tatmini düzeyi, kariyer bağlılığı düzeyi ile öz yeterlilik düzeyi ve kariyer tatmini düzeyi ile öz yeterlilik düzeyi arasındaki ilişkilere dir. Korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan sonuçlar Tablo 2.11.'de detaylı bir şekilde verilmektedir.

**Tablo 2.11.** Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Katsayıları

<b>Değişkenler</b>	$\bar{X}$	<b>s.s.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Kariyer Bağlılığı (1)</b>	2,81	0,38	1		
<b>Kariyer Tatmini (2)</b>	3,07	1,05	0,526**	1	
<b>Öz Yeterlilik (3)</b>	4,09	0,63	0,167**	0,291**	1

\*\* p < 0,01 N= 400

Değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerin belirlenmesini sağlayan korelasyon katsayıları (r) incelendiğinde, değişkenler arasında 0.01 düzeyinde anlamlılığa sahip, pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Tablo 2.11.'deki verilere göre, araştırmaya katılan çalışanların kariyer bağlılık düzeyleri arttıkça kariyer tatmin düzeyleri (r= 0,526; p< 0.01) ve öz yeterlilik düzeyleri (r= 0,167; p< 0.01) doğrusal yönde artmakta, benzer biçimde öz yeterlilik düzeyleri arttıkça (r= 0,291; p< 0.01) kariyer tatmin düzeyleri de artmaktadır.

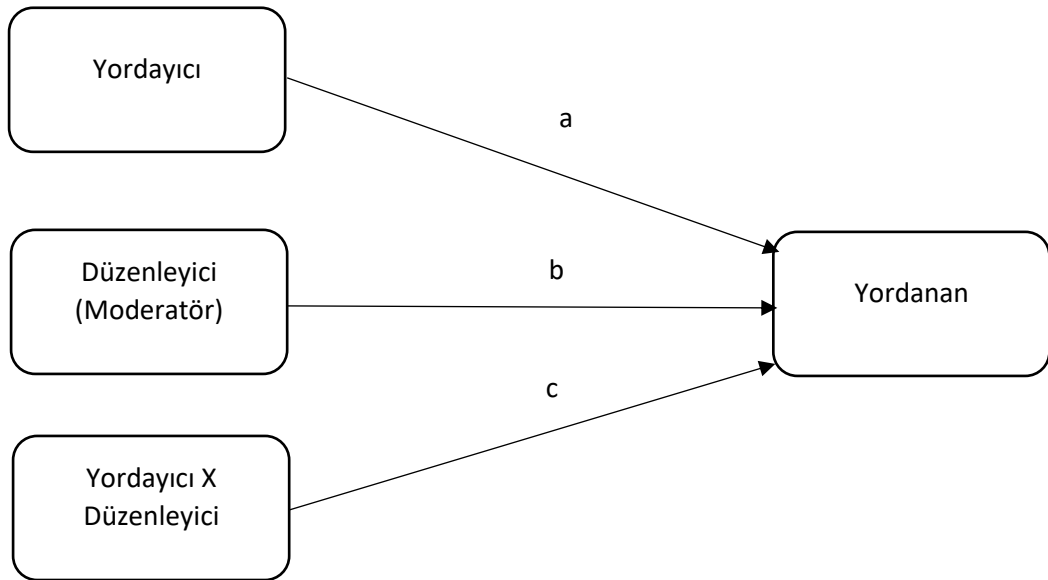
Analiz sonucunda hesaplanan korelasyon katsayılarına bakıldığında; çalışanların kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasında (r= 0,526) orta düzeyde, kariyer bağlılığı ile öz yeterlilik (r= 0,167) arasında çok zayıf ve öz yeterlilik ile kariyer tatmini arasında (r= 0,291) zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

### **2.3.10. Düzenleyici Etkiye İlişkin Regresyon Analizi ve Hipotez Testleri**

Düzenleyici (moderatör) değişken, bağımsız değişken veya yordayıcı ile bağımlı değişken veya yordanan arasındaki ilişkinin yönünü ve/veya gücünü etkileyen nitel (Örn., cinsiyet, ırk, sınıf) veya nicel (Örn., ödül düzeyi) bir değişken olarak tanımlanmaktadır. Düzenleyici değişken, özellikle ilişkisel bir analiz yapısı içerisinde bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki sıfır sıralı korelasyona sahip

üçüncü bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1986: 1174). Model içerisinde düzenleyici değişkenin ortaya çıkardığı etkiyi analiz etmek için öncelikle yordayıcı (Kariyer Bağlılığı) ve düzenleyici (Öz Yeterlilik) değişkenler için standardize edilmiş z puanlar hesaplanmalı ve analizlerde bu puanlar kullanılmalı (Gürbüz ve Şahin, 2015: 287), ardından düzenleyici değişken ile bağımsız değişkenin çarpılması sonucunda yeni bir değişkenin (etkileşim terimi) elde edilmesi gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1176; Özgül Katlav, 2016: 67).

Baron ve Kenny'nin (1986: 1174) ortaya koyduğu düzenleyici etki analizi Şekil 2.3.'te görülmektedir. Şekil içerisinde yer alan "Yordayıcı" bağımsız değişkeni, "Yordanan" bağımlı değişkeni, "Moderatör" düzenleyici değişkeni ve "Yordayıcı X Düzenleyici" etkileşim terimini temsil etmektedir. "Yordayıcı" ile "Yordanan" arasındaki etkiyi a yolu, "Düzenleyici" ile "Yordanan" arasındaki etkiyi b yolu ve "Yordayıcı X Düzenleyici" ile "Yordanan" arasındaki etkiyi ise c yolu göstermektedir.



Şekil 2.3. Düzenleyici Etki Modeli

Şekil 2.3.'te görüldüğü üzere yordayıcı ve yordanan arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etkinin varlığından söz edilebilmesi için, düzenleyici değişken farklı

değerler aldıkça bu iki değişken arasındaki ilişkinin farklılaştığını göstermek gerekmektedir. Bu durumun gösterilebilmesinde; birinci adımda bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında basit doğrusal regresyon analizi yapılarak etki düzeyinin belirlenmesi, ikinci aşamada bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin çoklu regresyon analizi yapılarak bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyinin tespit edilmesi ve son aşama olarak bağımsız değişken, düzenleyici değişken ve etkileşim terimi birlikte modele sokularak hiyerarşik regresyon analizi ile bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyinin ortaya konulması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 286-288).

*Aşama 1:* Bağımsız değişken (Kariyer Bağlılığı) ile bağımlı değişken (Kariyer Tatmini) arasındaki etkinin belirlenmesine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan değerler Tablo 2.12.'de yer almaktadır.

**Tablo 2.12.** Kariyer Bağlılığı ile Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Beta	t	Sig. (p)
Kariyer Bağlılığı (KB)	0,526	12,339	0,000***
Sabit		68,628	0,000***
F		152,253	
R		0,526	
R <sup>2</sup>		0,277	
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>		0,275	
p		0,000***	

\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Tablo 2.12.'de yer alan sonuçlara göre, araştırmaya katılan otel çalışanlarının kariyer tatmin düzeyindeki değişimin %27,7'sini (R<sup>2</sup>) kariyer bağlılığının açıkladığı görülmektedir. Ayrıca kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasındaki ilişkinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla **H<sub>1</sub>** "Kariyer bağlılığı kariyer tatminini pozitif yönde etkilemektedir." hipotezi kabul edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç doğrultusunda kariyer bağlılığı puanı bir birim arttığında kariyer tatmini puanının 0,526 (Beta) kadar artacağını söylemek mümkündür.

*Aşama 2:* Bağımsız değişken (Kariyer Bağlılığı) ve düzenleyici değişkenin (Öz Yeterlilik) bağımlı değişken (Kariyer Tatmini) üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 2.13.'te sunulmaktadır.

**Tablo 2.13.** Kariyer Bağlılığı ve Öz Yeterliliğin Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisini İnceleyen Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Beta	t	Sig. (p)
Kariyer Bağlılığı (KB)	0,491	11,690	0,000***
Öz Yeterlilik (ÖY)	0,209	4,974	0,000***
Sabit		70,646	0,000***
F		93,040	
R		0,565	
R <sup>2</sup>		0,319	
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>		0,316	
p		0,000***	

\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Tablo 2.13.'te bulunan değerlere göre, bağımsız değişken (Kariyer Bağlılığı) ve düzenleyici değişkenin (Öz Yeterlilik) çalışanların kariyer tatmini üzerindeki etkisi anlamlıdır (sırasıyla  $\beta = 0,491$ ,  $p < 0,001$  ve  $\beta = 0,209$ ,  $p < 0,001$ ). Araştırmaya katılan otel işletmesi çalışanlarının kariyer tatmin düzeylerindeki değişimin %31,9'unu (R<sup>2</sup>) kariyer bağlılığı ve öz yeterliliğin birlikte açıkladığı tespit edilmektedir. Dolayısıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından ortaya konulan düzenleyici etki sisteminin son aşamasına geçilebilmesi için ilk iki aşamadaki koşullar yerine getirilmiştir.

*Aşama 3:* Araştırmada öz yeterlilik değişkenin düzenleyici rolünü belirlemek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılarak, bağımsız değişken (Kariyer Bağlılığı), düzenleyici değişken (Öz Yeterlilik) ve etkileşim terimleri (Kariyer Bağlılığı X Öz Yeterlilik) birlikte kullanılarak, bağımlı değişken (Kariyer Tatmini) üzerindeki etki tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu aşamada etkileşim teriminin bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemesi beklenmektedir. Analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 2.14.'te yer almaktadır.

**Tablo 2.14.** Kariyer Bağlılığı, Öz Yeterlilik ve Etkileşim Teriminin Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisini İnceleyen Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Beta	t	Sig. (p)
Kariyer Bağlılığı (KB)	0,484	11,485	0,000***
Öz Yeterlilik (ÖY)	0,219	5,184	0,000***
KB X ÖY	0,073	1,733	0,048*
Sabit		69,665	0,000***
F		63,341	
R		0,569	
R <sup>2</sup>		0,324	
Düzeltilmiş R <sup>2</sup>		0,319	
p		0,000***	

\*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Tablo 2.14.'te yer alan değerlere göre, etkileşim terimlerinin analize eklendiği son aşamada etkileşim terimlerinden kariyer bağlılığı X öz yeterlilik düzeyi ( $\beta= 0,073$ ,  $p<0,05$ ) anlamlıdır. Dolayısıyla Baron ve Kenny (1986: 1176) tarafından ortaya konulan düzenleyici değişken koşulunu analiz sonucunda tespit edilen bu sonuç sağlamaktadır. Belirlenen bu sonuç ile **H<sub>2</sub>** “Kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide öz yeterliliğin düzenleyici rolü bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.



## SONUÇ

Dünya nüfusunun artışına paralel olarak, dünyada turizm faaliyetlerine katılan kişi sayısının her geçen yıl arttığı ve bu artışın devam edeceği bilinmektedir. Turizm faaliyetlerinin gerçekleşmesinde önemli rol oynayan turizm işletmeleri, hala büyük bir kitle tarafından tercih edilen deniz-kum-güneş üçlemesinden oluşan kitle turizmine hizmet etmek ve rakiplerine karşı üstünlük kurabilmek için büyük çaba göstermektedir. Kitle turizmi faaliyetlerine katılan misafirlerin konaklama, yeme-içme ve eğlence gibi birtakım ihtiyaçlarını karşılamaya ve tatmin sağlamaya çalışan, özellikle kıyı şeritlerinde yer alan otel işletmeleri, emek yoğun bir yapıya sahip olmaları gereği insan unsuruna çok fazla ihtiyaç duymaktadır. Otel işletmelerinde hizmet kalitesinin belirleyicisi olan ve vazgeçilmez düzeyde önemli kabul edilen çalışanların sürekliliğini sağlamak, onların eksik yönlerinin tamamlanması adına eğitim programları düzenlemek, kendilerini geliştirmeleri ve ifade etmeleri yönünde örgütsel destek sağlamak, yükselbilmeleri için açık pozisyonlar sunmak ve kariyerlerini planlayabilecekleri ve ilerleyebilecekleri uygun örgüt iklimini yaratmak hem çalışanlar hem de otel işletmeleri açısından göz ardı edilmemesi gereken durumlar arasında yer almaktadır.

Turizm kapsamında destinasyon ziyaretçilerinin, destinasyondan memnuniyet duyarak ayrılmaları ve ikametgâh çevresinde bulunan potansiyel misafirlere memnuniyetlerini aktarmaları ülke turizmi için çok önemli bir durumdur. Diğer bir ifadeyle turizm işletmelerinde dış müşteri memnuniyetinin ön koşulu olan iç müşteri olarak anılan çalışanların memnuniyet düzeylerinin sağlanması gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesinde çalışanların öz yeterliliklerinin, kariyer bağlılıklarının ve kariyer tatminlerinin artırılması önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı, beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ilişkisinde

öz yeterliliğin düzenleyicilik rolünü belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde, Türkiye'nin turizm başkenti olarak anılan ve her yıl milyonlarca turisti ağırlayan Antalya'da beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen 400 kişi ile (bırak-topla yöntemi kullanılarak) anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Anket çalışması sonucunda tespit edilen bulgulara göre, beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini düzeylerinin orta düzeye karşılık gelen 3 değerine yakın (Bkz. Tablo 2.3. ve Tablo 2.5.) bir değer çıkması, Çakmak Otluoğlu'nun (2014) çalışmasında değindiği, hizmet sektöründe bulunan finans işletmelerindeki beyaz yakalı çalışanların kariyer bağlılığı ( $\bar{X}=2,56$ ) ve kariyer tatmini düzeyi ( $\bar{X}=3,06$ ) ile yakın bir seviyede bulunmaktadır. Bu noktadan hareketle, hizmet sektörü içerisinde yer alan farklı işletme tiplerindeki çalışanların kariyer bağlılığı ve kariyer tatmininin benzer düzeylerde olması, onların hizmet sektörüne yönelik benzer algılara sahip olduklarını gösterebilir. Ayrıca, çalışmaya katılan otel işletmelerindeki çalışanların kariyer bağlılıkları ve kariyer tatminleri ile ilgili katılım düzeylerinin orta değer 3'e yakın çıkması, anket çalışmasının uygulandığı Mart- Eylül 2016 tarihleri arasında Türkiye turizminin içinde bulunduğu kriz ortamından (Örn., Rusya ile uçak krizi, Avrupa ülkelerinden bazıları ile yaşanan siyasi krizler, Suriye'de devam eden iç savaş, ülke sınırları içerisinde devam eden terör faaliyetleri gibi) etkilenmiş olabileceklerini gösterebilir. Dolayısıyla, işletmelerin olduğu kadar çalışanların da bu tür kriz ortamlarından etkilenebilecekleri ve kariyer planlamalarında değişikliğe gitme düşüncesine kapılıp, kariyer bağlılıklarında ve tatmin seviyelerinde düşüş yaşayabilecekleri söylenebilir.

Aritmetik ortalama sonuçlarına ilişkin benzer çalışmalar incelendiğinde; Tak ve Lim'in (2008) Kore'de bilişim teknolojileri şirketinde görev yapan 302 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışanların kariyer bağlılığı ( $\bar{X}=3,07$ ) ve kariyer tatmini ( $\bar{X}=2,85$ ); Aryee ve Tan'ın (1992) Singapur'daki 510 öğretmen ve hemşire ile gerçekleştirdikleri "Kariyer Bağlılığının Öncülleri ve Sonuçları" başlıklı çalışmalarında, çalışmaya katılanların kariyer bağlılığı ( $\bar{X}=3,17$ ) ve kariyer tatmini ( $\bar{X}=3,26$ ) düzeylerinin orta düzey katılıma yakın çıktığı görülmektedir.

Çalışmanın düzenleyici değişkeni olarak belirlenen öz yeterliliğin genel aritmetik ortalamasına bakıldığında, çalışanların katılım düzeyinin çok katılıyorum seviyesine karşılık gelen 4'e yakın (Bkz. Tablo 2.4.) bir değer çıkması; Ballout (2009), Lin ve Li (2013) ve Chung'un (2002) çalışmalarında öz yeterliliğe ilişkin ulaşılan sonuçlarla örtüşmektedir. Niu'nun (2010) Taiwan'daki Taipei bölgesinde bulunan 26 otel işletmesinin yiyecek ve içecek bölümünde çalışan 1.025 kişi ile yaptığı çalışmanın sonuçları incelendiğinde, yüksek öz yeterlilik gösteren çalışanların Y kuşağı çalışanlar olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde araştırmamıza katılan Antalya'da faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanlarının 18-25 yaş aralığında yoğunlaşması (Y kuşağına tabii çalışanlar) ve öz yeterlilik düzeylerinin kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini düzeylerine göre yüksek oluşu Niu'nun çalışmasında ortaya çıkan sonuç ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca çalışmaya katılanların öz yeterlilik ölçeğine verdikleri cevaplara göre, en yüksek ortalamanın "Zor sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım" ifadesinde çıkması iş hayatında hırslı, yaratıcı ve meraklı olan Y kuşağının özellikleriyle de bağdaşmaktadır.

Çalışmada kullanılan kariyer bağlılığı ölçeğine verilen cevaplar incelendiğinde, en yüksek ortalama ile ilk sırada "Kesinlikle şu anda çalıştığım iş üzerine bir kariyer planı yapmak istiyorum" ifadesinin orta değer katılıma karşılık gelen 3'e yakın olduğu (Bkz. Tablo 2.3.) görülmektedir. Tespit edilen bu sonuç ile katılımcıların şu anda çalıştıkları iş ile ilgili kariyer planı yapmakta kesin bir karar vermedikleri ve negatif bir durumla karşı karşıya kaldıklarında değişikliğe gidebilecekleri ortaya çıkmaktadır. Bu durumun nedeni, turizm sektörünün çok kırılgan bir yapıya sahip olması ve çalışanların bu durumu algılaması sonucunda kariyer bağlılığı ile ilgili düşüncelerinin kesinlik göstermemesi olabilir.

Ankete katılanların kariyer tatminine yönelik verdiği cevaplar incelendiğinde, en yüksek ortalamanın "Kariyer hedeflerim doğrultusunda yeni yetenekler geliştirmek beni tatmin ediyor" ifadesinde bulunduğu ve çok katılıyorum derecesine karşılık gelen 4'e yakın olduğu (Bkz. Tablo 2.5.) tespit edilmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç, anketi cevaplayanların gelecek ile ilgili hedefleri doğrultusunda yeteneklerini

geliştirmeye açık olduklarını ve onların kariyer tatminlerini arttırdığını ortaya koymaktadır.

Çalışma kapsamında yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini, kariyer bağlılığı ile öz yeterlilik ve öz yeterlilik ile kariyer tatmini değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu (Bkz. Tablo 2.11.) belirlenmiştir. Tak ve Lim (2008) çalışmalarında; kariyerine yüksek bağlılık gösteren çalışanların, eğitim, statü ve maaş seviyelerinin de yüksek olduğu ve cinsiyet olarak erkeklerden oluştuğunu, ayrıca çalışanların kariyer bağlılığı ile kariyer tatminleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Kong'un (2010) Çin Halk Cumhuriyeti'nde devlete ait lüks otellerde çalışan 796 yönetici üzerine yaptığı çalışmasında, hem algılanan örgütsel kariyer yönetimi hem de kariyer bağlılığının, kariyer yeterlilikleri ve kariyer tatmini üzerinde doğrudan pozitif etkilerinin olduğunu işaret etmektedir. Ayrıca, kariyer yeterliliği değişkeninin hem örgütsel kariyer yönetimi ve kariyer bağlılığının kariyer tatminine etkisinde aracılık ettiği hem de kariyer tatminini doğrudan pozitif şekilde etkilediği analiz sonuçlarında ortaya çıkmıştır. Aryee ve Tan'ın (1992) yapmış olduğu çalışmada ise, kariyer bağlılığı ile bireyin becerilerini geliştirmesi arasında pozitif yönlü bir ilişki varken, kariyerinden ve işinden vazgeçme niyetiyle negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu, kariyer tatmininin kariyer bağlılığı değişkeninin bir öncülü olduğu ve aralarında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu bahsedilmektedir. Yapılan çalışmaların sonuçlarına benzer şekilde Fu'nun (2011) çalışmasında da bilgi teknolojisi uzmanlarının kariyer tatmini ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu vurgulanmaktadır. Balak'ın (2013) Kayseri'deki imalat sanayii işletmelerinde çalışan 405 kişi ile gerçekleştirdiği çalışmasında, iş-aile çatışması ve kariyer bağlılığının kariyer hareketliliği üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu, ayrıca sınırsız kariyerin, hem iş-aile çatışması ile kariyer hareketliliği ilişkisinde hem de kariyer bağlılığı ile kariyer hareketliliği ilişkisinde kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer bağlılığı ve öz yeterlilik değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda (Aremu, 2005; Niu, 2010; Adio ve Popoola, 2010; Fu, 2010) öz yeterlilik değişkeninin kariyer bağlılığının yordayıcısı olduğu görülmektedir. Çalışanlarda öz yeterlilik ve kariyer bağlılığı ilişkisini inceleyen Niu (2010), yüksek

öz yeterliliğe sahip çalışanlarda kariyer bağlılığının da arttığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Adio ve Popoola (2010) kütüphanecilerin kariyer bağlılığını etkileyen faktörler üzerine yaptığı çalışmalarında, kütüphanecilerin öz yeterliliği ile kariyer bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Aremu (2005) ve Fu (2010) farklı kitleler üzerinde yaptıkları çalışmalarda, çalışanların öz yeterlilikleri ile kariyer bağlılıkları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğundan bahsetmektedirler.

Düzenleyici değişken (Öz Yeterlilik) ile bağımlı değişken (Kariyer Tatmini) arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkinin, Day ve Allen (2004), Higgins, Dobrow ve Chandler (2008) ve Abele ve Spurk'un (2009a) çalışmalarındaki sonuçlarla benzer yönde çıktığı görülmektedir. Abele ve Spurk (2009a) araştırmalarında, çalışanların mesleki öz yeterliliğinin ve kariyer gelişim hedeflerinin objektif (maaş, statü) ve sübjektif (kariyer tatmini) kariyer başarılarına etkilerini incelemişler, bireyin kariyer başlangıcında ölçülen mesleki öz yeterliliğinin 3 yıl sonra maaş ve statü üzerinde, 7 yıl sonra maaş değişikliği ve kariyer tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ortaya çıkan bu sonuç paralelinde Day ve Allen (2004) ve Higgins, Dobrow ve Chandler (2008) yaptıkları çalışmalarda mesleki öz yeterliliğin kariyer tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Tespit edilen bu sonuçlar çerçevesinde çalışanların gösterdikleri yüksek öz yeterliliğin kariyer tatminlerini artırabileceği düşüncesi ağır basmaktadır.

Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide düzenleyici değişkenin rolünün belirlenmesinde Baron ve Kenny'nin (1986) ortaya koyduğu düzenleyicilik etki modelinden faydalanılmıştır. Birinci aşamada yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, kariyer bağlılığının kariyer tatmini üzerinde (Bkz. Tablo 2.12.) pozitif bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Tespit edilen bu sonuca göre, araştırmaya katılan çalışanların kariyer bağlılığı arttıkça kariyer tatmini düzeylerinde de artış meydana gelmektedir. İkinci aşamada çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları kariyer bağlılığı ve öz yeterliliğin birlikte kariyer tatmini üzerinde pozitif etkiye (Bkz. Tablo 2.13.) sahip olduğunu, üçüncü aşamada etkileşim teriminin (Kariyer Bağlılığı X Öz Yeterlilik) modele sokulmasıyla birlikte anlamlı etkinin devam ettiği ayrıca etkileşim teriminin kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin

olduğu (Bkz. Tablo 2.14.) belirlenmiştir. Kariyer bağlılığı ile öz yeterlilik etkileşiminin çarpımsal sonucunun anlamlı olması, bu iki değişkenin kariyer tatmini üzerinde etkileşim etkisinin var olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların öz yeterlilik düzeyleri kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasındaki olumlu ilişkiyi zayıflatmıştır. Tespit edilen bu bulgu, bu çalışmanın ilgili literatüre katkısı olarak değerlendirilebilir. Bunun nedeni olarak, literatür taramasında kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyicilik rolünü ele alan uluslararası literatürde bir çalışmaya (Ballout, 2009) rastlanmış olmasına rağmen ulusal literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması gösterilebilir.

Sonuç olarak, bu araştırma Antalya’da faaliyet gösteren beş yıldıızlı otel işletmeleri çalışanlarının görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmanın turizm sektörü içerisinde yer alan diğer işletme (yiyecek ve içecek işletmeleri, seyahat acentaları, eğlence işletmeleri gibi) alışanları veya insan unsurunun önem arz ettiği farklı sektörlerde yapılması daha genellenebilir sonuçların ortaya konulmasını kolaylaştırabilecektir. Ayrıca aynı araştırmanın uluslararası boyuta taşınıp ülkeler arasında karşılaştırmalar yapılması hem daha büyük kitleler üzerinde yapılmasını hem de ortaya çıkarılan sonuçların daha sağlıklı olmasını sağlayabilecektir.

Emek yoğun özellik gösteren ve otomasyonun çok fazla yer almadığı otel işletmelerinde verimliliğin, devamında kârlılığın arttırılmasında insan unsurunun etkisi tartışılmaz düzeyde önemlidir. Turizm sektörünü oluşturan işletmelerde özellikle işgören devir hızının yüksek oluşu ve bunun azaltılmasında alınabilecek önlemlerin yanında çalışanların kariyer bağlılığı, kariyer tatmini ve öz yeterliliklerinin arttırılması gerekmektedir. alışanlarına bu konularda uygun ortamlar hazırlayan, onları ödüllendiren, demokratik yönetim tarzını benimseyip çalışanlarının fikirlerini önemseyen ve onların yönetime katılımlarını sağlayan işletmeler rakiplerine karşı üstünlük kurma yolunda ilerleyeceklerdir. Dolayısıyla işletme yöneticilerinin bahsi geçen bu kavramların önemini kavramaları ve bu doğrultuda stratejik planlamalar yapmaları gerekmektedir.

Kariyerine bağlı çalışanların bağlı olmayanlara göre daha yüksek maaş aldığı, daha hızlı terfi ettiği, daha yüksek statüye eriştikleri ve sahip oldukları kariyerlerinden

daha çok tatmin duydukları bilinmektedir. Yaşantısı içerisinde güçlü ve zayıf yönlerini bilmeyen, istihdam piyasasında ortaya çıkan fırsat ve tehditleri yakından izlemeyen bireylerin kariyer bağlılıkları ve tatminlerinde düşüş yaşamaları muhtemel görünmektedir. Dolayısıyla kariyerinde başarıya ulaşmak isteyen çalışanların bu kavramlarla ilgili bilinçlendirilmeleri ve kişisel kariyer planlamalarını yaparken dikkatli olmaları önem taşımaktadır. Bunun sağlanabilmesinde bireylerin anaokulu çağından üniversite çağına kadar rehber öğretmenler ve psikologlar tarafından gözlemlenmesi, gerekli testlerin zamanında yapılması, beceri ve yeteneklerine uygun mesleklere yönlendirilmelerinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyicilik rolünü incelemiştir. Özellikle kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini konusunda ulusal literatürde ve turizm sektörü üzerinde çok az çalışmanın yapılmış olduğu literatür taraması sonucunda görülmüştür. Gelecekte bu konular ile ilgili yapılacak çalışmaların ilgili literatüre, sektör yöneticilerine ve turizm sektörünün gelişiminde büyük önem taşıyan çalışanlara katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abele AE, Spurk D (2009a) The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior* 74: 53-62.
- Abele AE, Spurk D (2009b) How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82: 803-824.
- Abele AE, Spurk D, Volmer J (2011) The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 43: 195-206.
- Adio G, Popoola SO (2010) Demographic variables and self-efficacy as factors influencing career commitment of librarians in federal university libraries in Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)* pp:1-19, <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/329>.
- Ağaoğlu OK (1992) *İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması* (Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara).
- Ajzen I (1991) The theory of planned behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes* 50: 179-211.
- Ajzen I (2001) Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology* 52: 27-58.
- Ajzen I (2002) Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology* 32: 665-683.
- Ajzen I, Fishbein M (2005) *The influence of attitudes on behavior*. Dolores Albarracín, Blair T. Johnson, Mark P. Zanna (Eds.) *The Handbook of Attitudes in* (pp. 173-221). (Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey).



- Ajzen I, Madden TJ (1986) Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology* 22: 453-474.
- Akgül A, Çevik O (2005) *İstatistiksel Analiz Teknikleri "SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları"* (Emek Ofset Ltd. Şti., Ankara).
- Akgündüz Y (2012) Konaklama işletmelerinde otantik liderlik ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İzmir.
- Akgündüz Y (2013) Konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 11(1): 180-204.
- Akkaya D (2017) Örgütsel bağlılığın bireylerin iş performansı üzerine etkisi, personel güçlendirmenin aracılık rolü ile ilgili araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Mersin.
- Akkuş G (2013) Yemek turizmine katılma niyeti: Planlı davranış teorisi çerçevesinde bir inceleme. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kayseri.
- Aktaş H (2014) Kariyer safhaları ile demografik değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ve meslekî bağlılık ilişkisi: Büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies* 26: 195-212.
- Akyüz Ünlü B (2014) Kadınların kariyer engelleri ile kariyer tatmini ve yaşam doyumunu ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Burdur.
- Allen NJ, Meyer JP (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63: 1-18.
- Altunışık R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E (2010) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (Sakarya Yayıncılık, Sakarya).
- Antalya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2014) *Belgeli Tesislerin Tür ve Sınıflarına Göre Dağılımı*. <http://www.antalyakulturturizm.gov.tr/TR,175821/konaklama-tesisi-istatistikleri.html> (20 Nisan 2017).

- Aremu AO (2005) A confluence of credentialing, career experience, self-efficacy, emotional intelligence, and motivation on the career commitment of young police in Ibadan, Nigeria. *An International Journal of Police Strategies & Management* 28(4): 609-618.
- Arendt LA (2006) Leadres' use of positive humor: Effects on followers' self-efficacy and creative performance. Doctoral Dissertation, The University of Wisconsin-Milwaukee, USA.
- Armitage CJ, Conner M (2001) Efficacy of the theory of planned behavior: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology* 40: 417-499.
- Arnold J (1997) *Managing Careers Into The 21st Century* (Paul Chapman Publishing, London).
- Arnold J, Loan-Clarke J, Coombs C, Wilkinson A, Park J, Preston D (2006) How well can the theory of planned behavior account for occupational intentions? *Journal of Vocational Behavior* 69: 374-390.
- Arora R, Rangnekar S (2016a) Towards understanding the two way interaction effects of extraversion and openness to experience on career commitment. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 16: 213-232.
- Arora R, Rangnekar S (2016b) The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on career commitment. *Journal of Employment Counseling* 53(1): 14-29.
- Arslan E (2017) Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara.
- Arthur MB, Hall DT, Lawrence BS (1989) *Generating New Directions In Career Theory: The Case For Transdisciplinary Approach*. Michael B Arthur, Douglas T Hall, Barbara S Lawrence (Eds.) *Handbook of Career Theory in* (pp. 7-25). (Cambridge University Press, New York).
- Arthur MB, Khapova SN, Wilderom CPM (2005) Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior* 26: 177-202.
- Aryee S, Chay YW (1994) An examination of the impact of career-oriented mentoring on work commitment attitudes and career satisfaction among professional and managerial employees. *British Journal of Management* 5: 241-249.

- Aryee S, Chay YW, Chew J (1994) An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior* 44: 1-16.
- Aryee S, Tan K (1992) Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior* 40: 288-305.
- Avcı U, Turunç Ö (2012) Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer memnuniyetine etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 4(2): 45-55.
- Aytaç S (2005) *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları* (Ezgi Kitabevi, Bursa).
- Baggerly J, Osborn D (2006) School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling* 9(3): 197-205.
- Bagraim JJ (2003) The dimensionality of professional commitment. *SA Journal of Industrial Psychology* 29(2): 6-9.
- Balak D (2013) Sınırsız kariyer perspektifinde iş-aile çatışması ve kariyer bağlılığının kariyer hareketliliği üzerindeki etkisi: Kayseri ilindeki imalat işletmelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Nevşehir.
- Balay R (1999) İşgörenlerin örgütsel bağlılık etkenleri ve sonuçları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 32(1): 237-246.
- Balcı S (2014) Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik danışma özyeterkinlikleri: Kùltürler arası bir çalışma. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Ballout HI (2007) Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology* 22(8): 741-765.
- Ballout HI (2009) Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International* 14(7): 655-670.
- Baltacı H (2008) İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin bilgisayar tutumları ile öz-yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

- Bandura A (1977) Self-Efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review* 84(2): 191-215.
- Bandura A (1982) Self-Efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist* 37(2): 122-147.
- Bandura A (1988) Organisational applications of social cognitive theory. *Australian Journal of Management* 13(2): 275-302.
- Bandura A (1989a) Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist* 44(9): 1175-1184.
- Bandura A (1989b) Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology* 25(5): 729-735.
- Bandura A (1991) *Self-Regulation of Motivation Through Anticipatory And Self-Regulatory Mechanisms*. In R. A. Dienstbier (Ed.) *Perspectives on Motivation: Nebraska Symposium on Motivation in* (pp. 69-164) (University of Nebraska Press, Lincoln).
- Bandura A (1992) *Exercise of Personal Agency Through The Self-Efficacy Mechanism*. In R. Schwarzer (Ed.) *Serf-Efficacy: Thought Control of Action in* (pp. 3-38) (Hemisphere Publishing Corporation, Washington DC).
- Bandura A (1993) Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Pyschologist* 28(2): 117-148.
- Bandura A (1994) *Self-Efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.) *Encyclopedia of Human Behavior in* (Vol. 4, pp. 71-81) (Academic Press, New York).
- Bandura A (1995) *Exercise of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies*. Albert Bandura (Ed.) *Self-Efficacy in Changing Societies in* (pp. 1-45) (Cambridge University Press, New York).
- Bandura A (1997) *Self-Efficacy: The Exercise of Control* (W. H. Freeman and Company, New York).
- Bandura A (1999) Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology* 2: 21-41.
- Bandura A (2012) On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management* 38(1): 9-44.
- Bandura A, Cervone D (1986) Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 38: 92-113.

- Barnett BR, Bradley L (2007) The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International* 12(7): 617-636.
- Baron RM, Kenny DA (1986) The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology* 51(6): 1173-1182.
- Bayram N (2010) *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, AMOS Uygulamaları* (Ezgi Kitabevi, Bursa).
- Baysal AC, Paksoy M (1999) Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 28(1): 7-15.
- Bedeian AG, Kemery ER, Pizzolatto AB (1991) Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior* 39: 331-343.
- Blau GJ (1985) The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology* 58: 277-288.
- Blau GJ (1988) Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior* 32: 284-297.
- Blau G (1989) Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior* 35: 88-103.
- Blau G (2001) On assessing the construct validity of two multidimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review* 11: 279-298.
- Benligiray S, Sönmez H (2011) Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi* 18(1): 28-40.
- Boehmer S, Luszczynska A, Schwarzer R (2007) Coping and quality of life after tumor surgery: Personal and social resources promote different domains of quality of life. *Anxiety, Stress and Coping* 20(1): 61-75.
- Borg MG, Riding RJ, Falzon JM (1991) Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology* 11(1): 59-75.

- Bown-Wilson D, Parry E (2013) Career progression in older managers. *Employee Relations* 35(3): 309-321.
- Brown SP (1996) A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin* 120(2): 235-255.
- Burger JM (2006) *Kişilik*, çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. (Kaknüs Yayınları, İstanbul).
- Byrne BM (2010) *Structural Equation Modeling with AMOS, Basic Concepts, Applications, and Programming* (Routledge, New York).
- Cable DM, DeRue DS (2002) The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology* 87(5): 875-884.
- Can H, Kavuncubaşı Ş (2005) *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi* (Siyasal Kitabevi, Ankara).
- Carden LL (2007) Pathways to success for moderately defined careers: A study of relationships among prestige/autonomy, job satisfaction, career commitment, career path, training and learning, and performance as perceived by Project managers. Doctoral Dissertation, Texas A&M University, USA.
- Carless SA (2005) The influence of fit perceptions, equal opportunity policies, and social support network on pre-entry police officer career commitment and intentions to remain. *Journal of Criminal Justice* 33: 341-352.
- Carmeli A, Freund A (2004) Work commitment, job satisfaction, and job performance: An empirical investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior* 7(3): 289-309.
- Carson KD (1991) A multidimensional career commitment measure (MCCM) gauging motivation to work in one's career field. Doctoral Dissertation, The Louisiana State University, Agricultural and Mechanical College, USA.
- Carson KD, Bedeian AG (1994) Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior* 44: 237-262.
- Carson KD, Carson PP, Phillips JS, Roe CW (1996) A career entrenchment model: Theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development* 22(4): 273-286.

- Carson KD, Carson PP, Roe CW, Birkenmeier BJ, Philips JS (1999) Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes. *Public Personnel Management* 28(1): 1-13.
- Ceylan C, Bayram N (2006) Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 20(1): 105-120.
- Chang E (1999) Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations* 52(10): 1257–1278.
- Chen G, Gully SM, Eden D (2001) Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods* 4(1): 62-83.
- Chung YB (2002) Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development* 28(4): 277-284.
- Cingöz A (2006) Örgütsel küçülme stratejisi ve küçülen işletmelerde çalışan işgörenlerin örgüte bağlılıkları üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kayseri.
- Colarelli SM, Bishop RC (1990) Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies* 15(2): 158-176.
- Colquitt JA, Lepine JA, Wesson MJ (2015) *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (McGraw-Hill Education, New York).
- Conger JA, Kanungo RN (1988) The Empowerment Process: Integrating theory and practice. *The Academy of Management Review* 13(3): 471-482.
- Conley S, Muncey DE, You S (2005) Standards-Based evaluation and teacher career satisfaction: A structural equation modeling analysis. *Journal of Personnel Evaluation in Education* 18(1): 39-65.
- Cook VD (2005) An investigation of the construct validity of the big five construct of emotional stability in relation to job performance, job satisfaction, and career satisfaction. Doctoral Dissertation, The University of Tennessee, Knoxville.
- Çakmak Otluoğlu KÖ (2014) Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 23: 350–363.

- Çalık T, Ereş F (2006) *Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler* (Gazi Kitabevi, Ankara).
- Çapık C (2014) Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 17(3): 196-205.
- Çelik HE, Yılmaz V (2013) *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: Temel Kavramlar-Uygulamalar-Programlama* (Anı Yayıncılık, Ankara).
- Çelikkaleli Ö, Çapri B (2008) Genel yetkinlik inancı ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17(3): 93-104.
- Çetin F (2011) Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal* 2(3): 69-85.
- Çetin Gürkan G (2006) Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çetin Gürkan G, Koçoğlu M (2014) Yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatmini üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracı değişken rolü: Türkiye'de bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 7(29): 588-602.
- Çöl G (2004) Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 6(2). <http://www.isguc.org> (26 Mayıs 2016).
- Day R, Allen TD (2004) The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success. *Journal of Vocational Behavior* 64: 72-91.
- De Vos A, Hauw SD, Van der Heijden BIJM (2011) Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior* 79: 438-447.
- Demirdelen D (2013) Yöneticilerin kariyer tatminine ilişkin görüş ve algılamaları: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Sakarya.



- Demirdelen D, Ulama Ş (2013) Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi* 1(2): 65–89.
- Demirel Y (2013) Psikolojik danışman öz yetkinlik ölçeğinin hazırlanması. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Dries N, Pepermans R, Hofmans J, Rypens L (2009) Development and validation of an objective intra-organizational career success measure for managers. *Journal of Organizational Behavior* 30: 543-560.
- Duffy RD, Dik BJ, Steger MF (2011) Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior* 78: 210-218.
- Dullard B (2014) A comparison of general and task-specific measures of self-efficacy in adult hearing aid users. Doctoral Dissertation, University of Connecticut, USA.
- Ellemers N, De Gilder D, Van Den Heuvel H (1998) Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 83(5): 717-730.
- Enache M, Sallan JM, Simo P, Fernandez V (2011) Career attitudes and subjective career success: tackling gender differences. *Gender in Management: An International Journal* 26(3): 234-250.
- Ercan A (2014) Sessizleşen örgütlerde öz yeterlilik algısının rolü: Alanya'daki konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.
- Erdoğmuş N (2003) *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama* (Nobel Yayın Dağıtım, Ankara).
- Erkoç İÇ (2015) Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: bankacılık sektöründe bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eroğlu A (2009) *Faktör Analizi*. Ş. Kalaycı (Ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri içinde* (ss. 321-331) (Asil Yayın Dağıtım, Ankara).

- Evers A, Sieverding M (2015) Academic career intention beyond the PhD: Can the theory of planned behavior explain gender differences? *Journal of Applied Social Psychology* 45: 158-172.
- Fishbein M, Ajzen I (1975) *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research* (Addison-Wesley Publishing Company, Reading, Massachusetts).
- Fishbein M (2004) *Intentional Behavior*. Charles D. Spielberger (Ed.) *Encyclopedia of Applied Psychology Volume:2* in (pp. 329-334) (Elsevier Academic Press Oxford, UK).
- Fu JR (2010) Is information technology career unique? Exploring differences in career commitment and its determinants among it and non-it employees. *International Journal of Electronic Business Management* 8(4): 272-281.
- Fu JR (2011) Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management* 31: 279-293.
- Fu JR, Chen JHF (2015) Career commitment of information technology professionals: The investment model perspective. *Information & Management* 52: 537-549.
- Gakovic A (2002) Social exchange, transformational leadership, and employee behavior: The role of organizational identification and career commitment. Doctoral Dissertation, University of Houston, USA.
- Gattiker UE, Larwood L (1986) Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology* 1(2): 78-94.
- Gattiker UE, Larwood L (1988) Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations* 41(8): 569-591.
- Gist ME (1987) Self-Efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review* 12(3): 472-485.
- Gist ME, Mitchell TR (1992) Self-Efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *The Academy of Management Review* 17(2): 183-211.
- Goulet LR, Singh P (2002) Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior* 61: 73-91.

- Goyal S, Shrivastava S (2013) Organizational diversity climate: Review of models and measurement. *Journal of Business Management & Social Sciences Research* 2(5): 55-60.
- Greenhaus JH (1973) A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior* 3: 95-98.
- Greenhaus JH, Parasuraman S, Wormley WM (1990) Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *The Academy of Management Journal* 33(1): 64-86.
- Gül H (2002) Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimi Dergisi* 1(2): 37-56.
- Gürbüz S, Bekmezci M (2012) İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 41(2): 189-213.
- Hall DT (1971) A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance* 6: 50-76.
- Harding C (2011) Career satisfaction levels of former student athletes. Master of Science Thesis, California State University, Long Beach.
- Hennekam S (2016) Vitality of older workers and its relationship with performance, career satisfaction and career success. *Management & Avenir* 83: 15-32.
- Heslin PA (2005) Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior* 26: 113-136.
- Heslin PA, Klehe UC (2006) *Self-Efficacy*. Steven G Rogelberg (Ed.) *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology in* (pp.705-707) (Sage Publications, London).
- Hicks-Clarke D, Iles P (2000) Climate for diversity and its effects on career and organisational attitudes and perceptions. *Personnel Review* 29(3): 324-345.
- Higgins MC, Dobrow SR, Chandler D (2008) Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. *Journal of Vocational Behavior* 72: 207-224.

- Hirschel MJ, Schulenberg SE (2009) Hurricane Katrina's impact on the mississippi gulf coast: General self-efficacy's relationship to PTSD prevalence and severity. *Psychological Services* 6(4): 293-303.
- Hofmans J, Dries N, Pepermans R (2008) The career satisfaction scale: Response bias among men and women. *Journal of Vocational Behavior* 73: 397-403.
- Holloway-Friesen H (2011) Acculturation, career barriers, and comfort with college environment: Predictors of the career commitment process in Mexican American and white college students. Doctoral Dissertation, Claremont Graduate University, USA.
- Howell DC (2013) *Statistical Methods for Psychology* (Wadsworth, Cengage Learning, Belmont).
- Hrubes D, Ajzen I, Daigle J (2001) Predicting hunting intentions and behavior: An application of the theory of planned behavior. *Leisure Sciences* 23: 165-178.
- Hughes EC (1937) Institutional office and the person. *American Journal of Sociology* 43(3): 404-413.
- Hughes EC (1958) *Men and Their Work* (The Free Press, Glencoe).
- Iqbal S, Raffat SK, Sarim M, Siddiq M (2014) Career commitment: A positive relationship with employee's performance. *Science International* 26(5): 2415-2418.
- Igbaria M (1991) Job performance of MIS professionals: An examination of the antecedents and consequences. *Journal of Engineering and Technology Management* 8: 141-171.
- Ismail A, Adnan NH, Awang AH, Rani NSA, Ismail Y (2015) Interlinkages between career development, career needs, career satisfaction and career commitment: Case study of a military-oriented tertiary educational institution in Malaysia. *Malaysian Journal of Society and Space* 11(3): 97-110.
- Işık İ (2001) Öz-yeterlilik inancı: Yönetici rolleri açısından bir inceleme. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- İbrahimoğlu N (2008) Kişilik özellikleri açısından örgüt-kariyer bağlılık düzeyini artırmada sosyalizasyon ve mentor etkisi: Bir örgüt geliştirme modeli. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

- İbrahimoglu N, Aydınçelebi M (2013) Kariyer bağıllığı ve öz-yetkinliğin görev performansına etkisi: Sigortacılık sektöründe bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 13(2): 249-273.
- Jayawardena C, Gregar A (2013). Transformational leadership, occupational self-efficacy, and career success of managers. *Proceedings of the European Conference on Management, Leadership & Governance*, 376-383.
- Jerusalem M, Schwarzer R (1979) *The General Self-Efficacy Scale (GSE)*. <http://userpage.fu-berlin.de/health/engscal.htm> (15 Kasım 2015).
- Jones M (2007) Career commitment in film production in the Australian film industry. Doctoral Dissertation, University of Wollongong, Australia.
- Judge TA, Bretz RD (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management* 20(1): 43-65.
- Judge TA, Cable DM, Boudreau JW, Bretz RD (1995) An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology* 48: 485-519.
- Judge TA, Locke EA, Durham CC (1997) The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior* 19: 151-188.
- Judge TA, Erez A, Bono JE (1998) The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance* 11(2-3): 167-187.
- Kanungo RN (1982) Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology* 67(3): 341-349.
- Karavardar G (2014) Career commitment, subjective career success and career satisfaction in the context of hazelnut processing industry in Giresun/Turkey. *International Journal of Business and Management* 9(6): 98-105.
- Kartal H (2015) Örgütsel bağıllığı etkileyen etmenler ve örgütsel bağıllığın, işe bağıllık ve ayrılma isteği gibi kavramlarla olan ilişkilerinin uygulamalı analizi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kayış A (2009) *Güvenirlilik Analizi*. Ş. Kalaycı (Ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri içinde* (ss. 403-419) (Asil Yayın Dağıtım, Ankara).

- King Z (2004) Career self-management: its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 65: 112-133.
- King-Jones M (2013) Career commitment of teaching nurse faculty. Doctoral Dissertation, University at Buffalo, New York.
- Kirby DM (2011) Self-Efficacy and job satisfaction of early career elementary school teachers: A mixed methods study. Doctoral Dissertation, University of Phoenix, USA.
- Kline RB (2005) *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (The Guilford Press, New York).
- Kline RB (2016) *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (The Guilford Press, New York).
- Koç F, Kaya N, Özbek V, Akkılıç ME (2014) Algılanan fiyat ile tüketici güveni arasında algılanan hizmet kalitesinin aracı etkisi: Bankacılık ve GSM sektörlerinin karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi* 13: 1-26.
- Koçoğlu M (2012) Çalışanların örgütlerine yönelik girişimcilik yönelimi algıları, örgüt desteği, kariyer tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Otomotiv sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Koçoğlu M (2013) Çalışanların örgütlerine yönelik girişimcilik yönelimi algıları, örgüt desteği, kariyer tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Otomotiv sektöründe bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi* 35: 1-20.
- Kong H (2010) Determinants and outcome of career competencies: Perspectives of hotel managers in China. Doctoral Dissertation, The Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong.
- Kurumboltz JD, Mitchell AM, Jones GB (1976) A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist* 6(1): 71-81.
- Kuruüzüm A, Irmak S, Çetin Eİ (2010) İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilgiler Dergisi* 53: 183-198.

- Latha R, Srinivasan R (2012) A study on job involvement and organizational performance of workers in NLC Limited, Tamil Nadu. *Radix International Journal of Research in Social Science* 1(9): 1-14.
- Leavell KA (2013) The predictors of calling and the role of career satisfaction in working adults. Doctoral Dissertation, The University of Southern Mississippi, USA.
- Lee K, Carswell JJ, Allen NJ (2000) A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work- related variables. *Journal of Applied Psychology* 85(5): 799-811.
- Lee KH, Choo SW, Hyun SS (2016) Effects of recovery experiences on hotel employees' subjective well-being. *International Journal of Hospitality Management* 52: 1-12.
- Lent RW, Brown SD, Hackett G (1994) Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior* 45, 79–122.
- Lin YC, Li YS (2013) The moderating effect of self-efficacy on the relationship between job content plateau and career commitment. *The 16th Conference on Interdisciplinary and Multifunctional Business Management & High Education Forum on Business Management*. Jiangsu Sheng, China, 15 June 2013.
- Lippke S, Wiedemann AU, Ziegelmann JP, Reuter T, Schwarzer R (2009) Self-efficacy moderates the mediation of intentions into behavior via plans. *American Journal of Health Behavior* 33(5): 521-529.
- Lodahl TM, Kejner M (1965) The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology* 49(1): 24-33.
- London M (1983) Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review* 8(4): 620-630.
- Lunenburg FC (2011) Self-Efficacy in the workplace: implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration* 14(1): 1-6.
- Luszczynska A, Gutierrez-Dona B, Schwarzer R (2005) General self-efficacy in various domain of human functioning: evidence from five countries. *International Journal of Psychology* 40(2): 80-89.

- Luszczynska A, Mohamed NE, Schwarzer R (2005) Self-efficacy and social support predict benefit finding 12 months after cancer surgery: The mediating role of coping strategies. *Psychology, Health & Medicine* 10(4): 365-375.
- Luszczynska A, Scholz U, Schwarzer R (2005) The general self-efficacy scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology* 139(5): 439-457.
- MacKinnon DP, Warsi G, Dwyer JH (1995) A simulation study of mediated effect measures. *Multivariate Behavioral Research* 30(1): 41-62.
- Maddux JE, Stanley MA (1986) Self-Efficacy theory in contemporary psychology: An overview. *Journal of Social and Clinical Psychology* 4(3): 249-255.
- Malone BL (1982) Relationship of black female administrators' mentoring experience and career satisfaction. Doctoral Dissertation, University of Cincinnati, Ohio.
- Marakas GM, Yi MY, Johnson RD (1998) The multilevel and multifaceted character of computer self-efficacy: Toward clarification of the construct and an integrative framework for research. *Information Systems Research* 9(2): 126-163.
- Meydan CH, Şeşen H (2011) *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları* (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Meyer JP, Allen NJ (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1(1): 61-89.
- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA (1993) Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 78(4): 538-551.
- Morrow PC (1983) Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3): 486-500.
- Mowday RT, Porter LW, Steers RM (1982) *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. (Academic Press, New York).
- Mowday RT, Steers RM, Porter LW (1979) The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14: 224-247.
- Mueller CW, Finley A, Iverson RD, Price JL (1999) The effects of group racial composition on job satisfaction, organizational commitment, and career commitment: The case of teachers. *Work and Occupations* 26(2): 187-219.



- Multon KD, Brown SD, Lent RW (1991) Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology* 38(1): 30-38.
- Myrtle R, Chen DR, Liu C, Fahey D (2011) Job and career influences on the career commitment of health care executives: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Health Organization and Management* 25(6): 693-710.
- Nauta A, Vianen A, Heijden B, Dam K, Willemsen M (2009) Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82: 233-251.
- Niu HJ (2010) Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management* 29: 743-750.
- Noe RA (2009) *İnsan Kaynaklarının Eğitimi & Geliştirilmesi*, çev. Canan Çetin. (Beta Yayıncılık, İstanbul).
- Oh JR (2013) The impact of organizational justice on career satisfaction of employees in the public sector of South Korea. Doctoral Dissertation, The University of Minnesota, USA.
- Omar S, Noordin F (2016) Career commitment and intention to leave among ICT professionals in Malaysia. Proceedings of the 1st AAGBS International Conference on Business Management 2014 (*AiCoBM 2014*) (pp. 309-318). Springer Singapore.
- Orel O (2013) Organize perakende sektöründe çalışanların mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir çalışma. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Orput D (1999) The relationship between women's multiple role self-efficacy beliefs and career commitment using a stage analysis of career and family development. Doctoral Dissertation, Loyola University, Chicago.
- Ölçüm Çetin M (2004) *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık* (Nobel Yayın Dağıtım, Ankara).
- Örücü E, Sezen Kışlalıoğlu R (2014) Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 10(22): 45-65.

- Özdevecioğlu M, Aktaş A (2007) Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 28: 1–20.
- Özkalp E, Kirel Ç (2013) *Örgütsel Davranış* (Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa).
- Özmen ÖT, Özer PS, Saatçioğlu ÖY (2005) Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi* 6(2): 1-14.
- Özkoç AG, Bektaş T (2016) Organizational support and self-efficacy as the predictors of dissenter behavior among hotel employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 6(5): 285-305.
- Pajares F (1996) Self-Efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research* 66(4): 543-578.
- Pajares F (2003) Self-Efficacy beliefs, motivation, and achievement in writing: A review of the literature. *Reading & Writing Quarterly* 19: 139-158.
- Pan J, Zhou W (2015) How do employees construe their career success: An improved measure of subjective career success. *International Journal of Selection and Assessment* 23(1): 45-58.
- Pan W, Sun LY, Chow IHS (2011) The impact of supervisory mentoring on personal learning and career outcomes: The dual moderating effect of self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior* 78: 264-273.
- Park IJ, Jung H (2015) Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality* 43(9): 1547-1562.
- Passer MW, Smith RE (2007) *Psychology The Science of Mind and Behavior* (McGraw-Hill, New York).
- Pathardikar AD, Sahu S, Jaiswal NK (2016) Assessing organizational ethics and career satisfaction through career commitment. *South Asian Journal of Global Business Research* 5(1): 1-23.
- Perry DG, Perry LC, Rasmussen P (1986) Cognitive social learning mediators of aggression. *Child Development* 57(3): 700-711.
- Poon JML (2004) Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International* 9(4): 374-390.

- Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology* 59(5): 603-609.
- Propst DB, Koesler RA (1998) Bandura goes outdoors: Role of self-efficacy in the outdoor leadership development process. *Leisure Sciences: An Interdisciplinary Journal* 20(4): 319-344.
- Randall DM (1987) Commitment and the organization: The organization man revisited. *The Academy of Management Review* 12(3): 460-471.
- Randall DM, Cote JA (1991) Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations* 18(2): 194-211.
- Robbins SP, Judge TA (2015) *Örgütsel Davranış*, çev. ed. İnci Erdem, çev. Güven Ordun. (Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara).
- Saleh SD, Hosek J (1976) Job involvement: Concepts and measurements. *The Academy of Management Journal* 19(2): 213-224.
- Schermelleh-Engel K, Moosbrugger H, Müller H (2003) Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online* 8(2): 23-74.
- Schwartz J (2012) A Cross-Sectional study comparing graduates of an accelerated second-degree baccalaureate nursing program and graduates of a traditional baccalaureate nursing program in demographics, professional outcomes, and career satisfaction. Doctoral Dissertation, Villanova University, USA.
- Schwarzer R (1993) Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview. *Psychology and Health* 9: 161-180.
- Schwarzer R, Hallum S (2008) Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *The International Association of Applied Psychology* 57: 152-171.
- Schwarzer R, Jerusalem M (1995) *Generalized Self-Efficacy Scale*. John Weinman, Stephen C. Wright and Marie Johnston (Eds.) *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio in* (pp. 35–37) (Windsor: NFER-NELSON, UK).
- Schwarzer R, Richert J, Kreausukon P, Remme L, Wiedemann AU, Reuter T (2010) Translating intentions into nutrition behaviors via planning requires self-efficacy: Evidence from Thailand and Germany. *International Journal Of Psychology* 45(4): 260-268.

- Seibert SE, Crant JM, Kraimer ML (1999) Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology* 84(3): 416-427.
- Seibert SE, Kraimer ML (2001) The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior* 58: 1-21.
- Seibert SE, Kraimer ML, Liden RC (2001) A social capital theory of career success. *The Academy of Management Journal* 44(2): 219-237.
- Sherer M, Maddux JE, Mercandante B, Prentice-Dunn S, Jacobs B, Rogers RW (1982) The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports* 51: 663-671.
- Shiel G, Cartwright F (2015) *Analyzing Data from a National Assessment of Educational Achievement* (International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Washington DC)
- Shockley KM, Ureksoy H, Rodopman OB, Poteat LF, Dullaghan TR (2016) Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior* 37: 128-153.
- Simo P, Enache M, Sallan Leyes JM, Fernandez Alarcon V (2010) Analysis of the relation between subjective career success, organizational commitment and the intention to leave the organization. *Transylvanian Review of Administrative Sciences* 29E: 144-158.
- Siu OL, Cheung F, Lui S (2015) Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among hong kong police officers: The role of psychological capital. *Journal of Happiness Studies* 16: 367-380.
- Skaalvik EM, Skaalvik S (2014) Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports: Employment Psychology & Marketing* 114(1): 68-77.
- Sobel ME (1982) Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology* 13: 290-312.
- Somers MJ, Birnbaum D (1998) Work-related commitment and job performance: It's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior* 19: 621-634.
- Souza LASD, Torres ARR, Barbosa GA, Lima TJSD, Souza LECD (2014) Self-efficacy as a mediator of the relationship between subjective well-being and general health of military cadets. *Cadernos de Saude Publica* 30(11): 2309-2319.

- Soysal A (2004) *Kariyer Yönetimi*. İsmail Bakan (Ed.) *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar içinde* (ss. 113-157) (Beta Yayıncılık, İstanbul).
- Sparks P, Guthrie CA, Shepherd R (1997) The dimensional structure of the perceived behavioral control construct. *Journal of Applied Social Psychology* 27(5): 418-438.
- Speier C, Frese M (1997) Generalized self-efficacy as a mediator and moderator between control and complexity at work and personal initiative: A longitudinal field study in East Germany. *Human Performance* 10(2): 171-192.
- Spurk D, Abele AE, Vomer J (2011) The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84: 315-326.
- Srikant PB, Israel D (2012) Career commitment & career success: Mediating role of career satisfaction. *The Indian Journal of Industrial Relations* 48(1): 137-149.
- Stajkovic AD, Luthans F (1998) Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics* 26(4): 62-74.
- Şahin Perçin N, Özkul E (2009) *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık*. Z. Sabuncuoğlu (Ed.), *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış içinde* (s. 21-48) (MKM Yayınları, Bursa).
- Şahin Perçin N, Çetin B (2016) *Kariyer Yönetimi*. N. Şahin Perçin, B. Güzel, Ş. Aydın Tükeltürk (Ed.), *Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları içinde* (s. 165-184) (Beta Basım Yayım, İstanbul).
- Şimşek ÖF (2007) *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları* (Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti., Ankara).
- Tak J, Lim B (2008) The differences in career-related variables between temporary and permanent employees in information technology companies in Korea. *Journal of Career Development* 34(4): 423-437.
- Tayfur Ö (2006) Antecedents of feedback seeking behaviors. Master of Science, Middle East Technical University, Ankara.
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı (2015) *2015 Yılı İşletme ve Yatırım Belgeli Tesis İstatistikleri*. <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9860/turizm-belgeli-tesisler.html> (20 Nisan 2017).

- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı (2017) *Turizm İşletme Belgeli Tesisler*.  
<http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9579/turizm-tesisleri.html> (20 Nisan 2017).
- Tegova S (2010) Application of the theory of planned behaviour to career choice:  
The role of an improved measure of emotion. (Unpublished Honours Thesis).  
Edith Cowan University, Joondalup, Western Australia.
- Tharanganie MG (2013) The influence of career commitment on motivation to learn  
and motivation to transfer. *Asian Journal of Business and Management* 1(3): 78-  
86.
- Thomas RA (2015) The influence of job involvement on it managers' perceptions of  
self-efficacy and the influence on their perceptions of career satisfaction.  
Doctoral Dissertation, Capella Universty, Minnesota.
- Turunç , Avcı U (2015) Algılanan rgtsel destek ve lider-ye etkileşiminin işten  
ayırılma niyeti üzerindeki etkisi: İş stresinin aracılık rolü. *Seyahat ve Otel  
İşletmeciliği Dergisi* 12(1): 43-63.
- Türk Dil Kurumu (2016a). Güncel Türkçe Sözlük. <http://tdk.gov.tr> (22 Haziran  
2016).
- Türk Dil Kurumu (2016b). Güncel Türkçe Sözlük. <http://tdk.gov.tr> (23 Haziran  
2016).
- Ural A, Kılıç İ (2013) *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi* (Detay  
Yayıncılık, Ankara).
- Uşaklı A, Baloğlu ř (2011) Brand personality of tourist destinations: An application  
of self-congruity theory. *Tourism Management* 32: 114-127.
- Uysal G (2008) *Kariyer Planlama ve Yönetim*. B. Z. Erdoğan (Ed.), *Bireyden  
Profesyonele Kariyere İlk Adım iinde* (s. 157-178) (Ekin Basım Yayın Dağıtım,  
Bursa).
- Van Der Walt F, Swanepoel H (2015) The relationship between workplace  
spirituality and job involvement: A South African study. *African Journal of  
Business and Economic Research* 10(1): 95-116.
- Van Maanen J, Schein EH (1977) *Career Development*. J. R. Hackman and J. L.  
Shuttle (Eds.), *Improving Life at Work: Behavioral science approaches to  
organizational change in (pp. 30-95)* (Goodyear Pub. Co, California).

- Vanneste JM (2005) Schein's career anchor model and its relevance to career satisfaction: A case study of engineers at micro motors. Doctoral Dissertation, Capella University, USA.
- Vatansever Ç (2008) Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İngilizce İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Vroom VH (1962) Ego-Involvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel Psychology* 15(2): 159-177.
- Waeyenberg TV, Decramer A, Anseel F (2015) Home nurses' turnover intentions: The impact of informal supervisory feedback and self-efficacy. *Journal of Advanced Nursing* 71(12): 2867-2878.
- Warner LM, Ziegelmann JP, Schüz B, Wurm S, Tesch-Römer C, Schwarzer R (2011) Maintaining autonomy despite multimorbidity: self-efficacy and the two faces of social support. *European Journal of Ageing* 8(1): 3-12.
- Wood R, Bandura A (1989a) Social cognitive theory of organizational management. *The Academy of Management Review* 14(3): 361-384.
- Wood R, Bandura A (1989b) Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology* 56(3): 407-415.
- Xie B, Xia M, Xin X, Zhou W (2016) Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior* 94: 70-78.
- Yan YW (2005) Antecedents and outcomes of employees' participation in development activity. Doctoral Dissertation, Hong Kong Baptist University, Hong Kong.
- Yazıcıoğlu Y, Erdoğan S (2011) *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Detay Yayıncılık, Ankara).
- Yenihan B (2014) Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4(2): 170-178.
- Yeşilay A (1996) *Turkish Adaptation of the General Perceived Self-Efficacy Scale*. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm> (15 Kasım 2015).

- Yüksel İ (2005) İş-Aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 19(2): 301-314.
- Zacher H (2014) Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior* 84: 21-30.
- Zheng X, Wang Y, Xu L (2016) Internet altruistic behavior and subjective well-being: self-efficacy as a mediator. *Social Behavior and Personality* 44(9): 1575-1584.
- Zingesser L (2004) Career and job satisfaction. *The ASHA Leader* 9(20): 4-13.





## EKLER

### Ek 1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

#### OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN KARIYER BAĞLILIGININ KARIYER TATMININE ETKİSİNDE OZ-YETERLİLİĞİN ARACILIK ROLÜNÜN BELİRLENMESİ

Sayın katılımcı, bu anket çalışmamıza katılarak bilimsel bir çalışmanın hazırlanmasına destek vermiş olacaksınız. Zaman ayırıp bu desteği sağladığınız için teşekkür ederiz. Araştırmamız tamamen bilimsel nitelikte olup, kişisel ve işletme yönünden gizliliğe önem verilecektir. Saygılarımızla.

Öğr. Gör. Hakan KENDİR  
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü NEVŞEHİR  
Tlf: 0356 317 32 43 E-Posta:hakankendir@gmail.com

Yrd. Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ  
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi  
Turizm Fakültesi NEVŞEHİR  
Tlf: 0384 228 11 30 E-Posta: azizgozkoc@nevsehir.edu.tr

#### 1.BÖLÜM: KARIYER BAĞLILIGININ BELİRLENMESİ

Aşağıda yöneltilen ifadeler, otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığını belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Lütfen katılım düzeyinizi yandaki kutucuklara (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1- Şu anda çalıştığım işten, başka bir işi seçme ve aynı ücreti alma şansım olsaydı diğer işi seçerdim.	1	2	3	4	5
2- Kesinlikle şu anda çalıştığım iş üzerine bir kariyer planı yapmak istiyorum.	1	2	3	4	5
3- Geçmişe dönme şansım olsa, şu anda çalıştığım işte olmak istemezdim.	1	2	3	4	5
4- İhtiyaç duyduğum parayı çalışmadan elde etmiş olsam bile, şu anda çalıştığım işi yapmaya yine devam ederdim.	1	2	3	4	5
5- Şu anda çalıştığım işimi vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum.	1	2	3	4	5
6- Şu anda çalıştığım iş, bir ömür boyunca çalışılabilecek ideal bir iştir.	1	2	3	4	5
7- Şu anda çalıştığım işe başladığım anda hayal kırıklığına uğradım.	1	2	3	4	5

#### 2.BÖLÜM: KARIYER TATMİNİNİN BELİRLENMESİ

Aşağıda yöneltilen ifadeler, otel işletmelerinde çalışanların kariyer tatminini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Lütfen katılım düzeyinizi yandaki kutucuklara (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1- Kariyerimde ulaştığım başarı beni tatmin ediyor.	1	2	3	4	5
2- Tüm kariyer hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	1	2	3	4	5
3- Gelir hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	1	2	3	4	5
4- Terfi hedeflerime yönelik gösterdiğim ilerleme beni tatmin ediyor.	1	2	3	4	5
5- Kariyer hedeflerim doğrultusunda yeni yetenekler geliştirmek beni tatmin ediyor.	1	2	3	4	5

### 3.BÖLÜM: ÖZ-YETERLİLİĞİN BELİRLENMESİ

Aşağıda yöneltile ifadeler, otel işletmelerinde çalışanların öz-yeterliliklerini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Lütfen katılım düzeyinizi yandaki kutucuklara (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1- Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.	1	2	3	4	5
2- Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.	1	2	3	4	5
3- Her durumda kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.	1	2	3	4	5
4- Ne olursa olsun üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
5- Zor sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım.	1	2	3	4	5
6- Projelerimi gerçekleştirmek ve hedeflerime ulaşmak bana güç gelmez.	1	2	3	4	5
7- Bir sorunla karşılaştığım zaman onu çözebilmeye yönelik birçok fikrim vardır.	1	2	3	4	5
8- Zorlukları soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.	1	2	3	4	5
9- Aniden ortaya çıkan sorunların üstesinden geleceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
10- Her sorun için bir çözümlüm vardır.	1	2	3	4	5

### 4.BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER ve MESLEKİ NİTELİKLER

1) Cinsiyetiniz:  
a)Erkek b)Kadın

2)Yaşınız:  
a)18-25 b)26-33 c)34-41 d)42-49 e)50 ve üzeri

3)Medeni Durumunuz:  
a)Evlili b)Bekâr

4) Eğitim Durumunuz:  
a)İlköğretim b)Lise c)Önlisans d)Lisans e)Lisansüstü

5) Görev Yaptığınız Departman:  
a)Önbüro Departmanı g)İnsan Kaynakları Departmanı  
b)Muhasebe Departmanı h)Halkla İlişkiler Departmanı  
c)Kat Hizmetleri Departmanı i)Satınalma Departmanı  
d)Yiyecek İçecek Departmanı (Servis) j)Satış ve Pazarlama Departmanı  
e)Yiyecek İçecek Departmanı (Mutfak) k)Güvenlik Departmanı  
f)Teknik Servis Departmanı k)Diğer (Lütfen belirtiniz).....

6) Sektörde Çalışma Süreniz:  
a) 1 Yıdan az b) 1-5 Yıl c) 6-10 Yıl d) 11-15 Yıl e) 16-20 Yıl f) 21 Yıl ve üzeri




7) İşletmede Çalışma Süreniz:  
a) 1 Yıdan az b) 1-5 Yıl c) 6-10 Yıl d) 11-15 Yıl e) 16-20 Yıl f) 21 Yıl ve üzeri

8) Turizm Eğitimi Aldınız mı?  
a)Evet b)Hayır

9) (Turizm Eğitimi Aldıysanız) Turizm Eğitiminin Türü:  
a)Meslek Lisesi d)Lisans Üstü  
b)Önlisans e)Sertifikasyon Programları  
c)Lisans f)Diğer (Lütfen belirtiniz).....

## Ek 2. Jeffrey Greenhaus'dan Alınan “Kariyer Tatmini Ölçeği” İzin Yazısı

**Permission**

 Gönderen Greenhaus, Jeffrey <jhg23@drexel.edu>   
Alıcı hakan.kendir@gop.edu.tr <hakan.kendir@gop.edu.tr>   
Tarih Cts 17:39

Hakan,

You have my permission to use the career satisfaction scale in your research.

Best wishes,

Jeff Greenhaus

-----

Jeffrey H. Greenhaus  
Professor and William A. Mackie Chair  
Department of Management  
LeBow College of Business  
626 Gerri C. LeBow Hall  
Drexel University  
Philadelphia, PA 19104

(215) 895-2139 (Phone)  
(215) 895-2891 (Fax)  
[greenhaus@drexel.edu](mailto:greenhaus@drexel.edu) (email)

On 6/10/17, 8:27 AM, "[hakan.kendir@gop.edu.tr](mailto:hakan.kendir@gop.edu.tr)" <[hakan.kendir@gop.edu.tr](mailto:hakan.kendir@gop.edu.tr)> wrote:

Dear Prof. Dr. Jeffrey Greenhaus,

I am Hakan KENDİR. I am Doctoral Candidate in the Tourism Faculty at Nevşehir Hacı Bektaş Veli University in Turkey. I am in the process of developing proposal doctoral thesis. My dissertation proposal name is "The impact of employees' career commitment on career satisfaction in accomodation enterprises: the mediating role of self efficiency".

I want to make use of your scale that you developed on my thesis. Would you mind if you give permission to use your scale you developed on Career Satisfaction. Also I want to make use of your knowledge in this period.

Yours sincerely

Hakan KENDİR

### Ek 3. Ralf Schwarzer'den Alınan “Genel Öz Yeterlilik Ölçeği” İzin Yazısı



Freie Universität Berlin, Gesundheitspsychologie (PF 10),  
Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin, Germany

Fachbereich Erziehungs-  
wissenschaft und Psychologie  
- Gesundheitspsychologie -

Professor Dr. Ralf Schwarzer  
Habelschwerdter Allee 45  
14195 Berlin, Germany

Fax +49 30 838 55634  
health@zedat.fu-berlin.de  
www.fu-berlin.de/gesund

#### Permission granted

to use the General Self-Efficacy Scale for non-commercial research and development purposes. The scale may be shortened and/or modified to meet the particular requirements of the research context.

<http://userpage.fu-berlin.de/~health/selfscal.htm>

You may print an unlimited number of copies on paper for distribution to research participants. Or the scale may be used in online survey research if the user group is limited to certified users who enter the website with a password.

There is no permission to publish the scale in the Internet, or to print it in publications (except 1 sample item).

The source needs to be cited, the URL mentioned above as well as the book publication:

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp.35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.

Professor Dr. Ralf Schwarzer  
[www.ralfschwarzer.de](http://www.ralfschwarzer.de)

## ÖZ GEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER:

Adı-Soyadı: Hakan KENDİR

Uyruğu: T.C.

Doğum Yeri ve Tarihi: Mersin-11.12.1980

Tel: 0356 317 32 43-6011

E-posta: hakan.kendir@gop.edu.tr

Yazışma Adresi: Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Y.O. Sivriçal Tepesi Zile-Çekerek Yolu 3. Km. 60400 Zile/TOKAT

### EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	2003
Yüksek Lisans	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	2013

### İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görev
2009-	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Öğretim Görevlisi

### YABANCI DİL

YÖKDİL (09.07.2017)- 57,50

### YAYINLAR

#### Kitaplar

- **Kendir, H.** (2014). Yeşil Pazarlama. Artuğer S. (Ed.), Pazarlamada Yeni Yaklaşımlar ve Turizmde Uygulamaları (ss. 165-202). Ankara: Detay Yayıncılık.

- **Kendir, H.** (2014). Veri Tabanlı Pazarlama. Artuğer S. (Ed.), Pazarlamada Yeni Yaklaşımlar ve Turizmde Uygulamaları (ss. 203-221). Ankara: Detay Yayıncılık.

#### **Bilimsel Projeler (Tam Metni Basılmış)**

- Özkoç, A. G., **Kendir, H.** ve Tuncel, M. (2011). Konaklama İşletmeleri İçin Bilgisayar Tabanlı Hizmet İçi Eğitim Modülü Projesi, Mehmet Kemal Dedeman Araştırma ve Geliştirme Proje Yarışması Turizm Sektörü Üçüncülük Ödülü.

#### **Bildiriler (Uluslararası Kongre, Sempozyum-Tam Metni Basılmış)**

- Güllü, M., İnce, C. ve **Kendir, H.** (2016). Reşadiye Kaplıcalarının Termal Turizm Açısından Değerlendirilmesi, III. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi, 27-30 Ekim 2016, Antalya.
- Dönmez, Y., **Kendir, H.** ve Güllü, M. (2016). Ornitoturizm Kapsamında Seyfe Gölü'nün Değerlendirilmesi, III. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi, 27-30 Ekim 2016, Antalya.
- Gültekin, B., Özkoç, A. G. ve **Kendir, H.** (2016). Kruvaziyer Turizmüne Katılan Yabancı Turistlerin Türk Mutfağına İlişkin Algıları: Kuşadası Limanı Örneği, II. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi, 5-7 Mayıs 2016, Payas.
- Türkmen, F., Dönmez, Y. ve **Kendir, H.** (2016). Özel İlgi Turizmi Kapsamında Yayla Turizmi: Dede Yaylası Örneği, II. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi, 5-7 Mayıs 2016, Payas.
- İnce, C. ve **Kendir, H.** (2016). Turizm Öğrencilerinin Kariyer Beklentilerine Yönelik Düşünceleri: Stajyer Öğrenciler Örneği, II. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi, 5-7 Mayıs 2016, Payas.
- Özkoç, A.G., **Kendir, H.** ve Özel, G. (2015). İşyerinde Korku: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, II. Uluslararası Turizm ve Yönetim Araştırmaları Kongresi, 1-3 Mayıs 2015, Kuşadası.
- Artuğer, S. ve **Kendir, H.** (2014). Yerli Turistlerin Destinasyon Risk Algılamaları: Afyonkarahisar İli Örneği, I. Uluslararası Turizm ve Yönetim Araştırmaları Kongresi, 9-11 Mayıs 2014, Antalya.

- Özkoç, A. G. ve **Kendir, H.** (2012). Çevresel Belirsizliklerin Türk Turizm Sektörü Üzerinde Oluşturduğu Algı: Pessimist ve Optimist Yöneticiler, I. Uluslararası İşletme Yönetimi Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kongresi, Azerbaycan, 23–25 Kasım 2012, Bakü.
- **Kendir, H.** (2012). Konaklama İşletmelerinin Tercih Edilmesinde Hizmet Pazarlama Karması Elemanlarının Önemi, I. Uluslararası İşletme Yönetimi Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kongresi, Azerbaycan, 23–25 Kasım 2012, Bakü.

#### **Bildiriler (Ulusal Kongre, Sempozyum-Tam Metni Basılmış)**

- **Kendir, H.** ve Kocaman Memiş, E. (2012). Yiyecek İçecek İşletmeleri Yöneticilerinin Menü Planlamasında Yaratıcılık ve Yenilik Algıları, I. Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu, 20-22 Nisan 2012.

#### **Hakemli Uluslararası Dergilerde Yayınlanmış Türkçe Makaleler**

- Güllü, M., **Kendir, H.** ve İnce, C. (2016). Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin İş Değeri Algıları ve Mesleğe Devam Niyetleri: Stajyer Öğrencilere Yönelik Bir Araştırma, TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi Uluslararası Bilimsel Hakemli Mevsimlik Dergi, Cilt: 8, Sayı: 32, ss. 567-578.
- Özkoç, A. G., **Kendir, H.** ve Özçelik, H. (2015). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Örgütsel Çöküşe İlişkin Sektörel Değerlendirmeleri: Antalya İlinde Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 3, ss. 377-396.
- Artuğer, S., Özkoç, A. G. ve **Kendir, H.** (2013). Ta-Tu-Ta (Tarım-Turizm-Takas) Çiftliklerinin Pazarlanması ve Tanıtılması İçin Öneriler, Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, ss. 01-05.

#### **Hakemli Uluslararası Dergilerde Yayınlanmış İngilizce Makaleler**

- Artuğer, S. ve **Kendir, H.** (2013). Agritourist Motivations: The Case of Turkey, International Journal of Business and Management, Vol:8, No:21, ss. 63-69.

#### **Tez**

- **Kendir, H.** (2013). Konaklama İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Yaratıcılık Algıları: Afyonkarahisar İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: TOKAT.

