



Otel İşletmelerinde Çalışanların Kariyer Tatmini ve Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Öz Yeterliliğin Rolü (The Role of Self-Efficacy in the Relationship Between Career Satisfaction and Career Commitment of Employees in Hotel Enterprises)**

*Hakan KENDİR^a , Aziz Gökhan ÖZKOÇ^b

^a Tokat Gaziosmanpaşa University, Zile Dinçerler Tourism & Hotel Management College, Tokat/Turkey

^b Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Tourism Faculty, Nevşehir/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim

Tarihi:01.10.2018

Kabul Tarihi:29.11.2018

Anahtar Kelimeler

Otel işletmeleri

Kariyer bağlılığı

Kariyer tatmini

Öz yeterlilik

Öz

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, örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem 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.

Keywords

Hotel enterprises

Career commitment

Career satisfaction

Self-efficacy

Abstract

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 used 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.

* Sorumlu Yazar.

E-posta: hakan.kendir@gop.edu.tr (H. Kendir)

** Bu Makale, 2017 Yılında Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne Sunulan "Otel İşletmelerinde Çalışanların Kariyer Tatmini ve Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Öz Yeterliliğin Rolü" Başlıklı Doktora Tezinden Üretilmiştir.

Makale Künyesi: Kendir, H. & Özkoç, A.G. (2018). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kariyer Tatmini ve Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Öz Yeterliliğin Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 78-112.

DOI: 10.21325/jotags.2018.299

GİRİŞ

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, s. 113). Yaşanabilecek bu sapmaların önlenbilmesinde veya en aza indirilebilmesinde kariyer bağlılığı önemli bir rol oynamaktadır. Bunun nedenleri arasında kariyerine bağlı 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, s. 3).

Yüksek kariyer bağlılığı 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 bağlı olan bireylerin, planladıkları kariyerlerini daha olumlu değerlendirme eğiliminde oldukları düşünülmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2014, s. 354). Dolayısıyla yapılan araştırmalarda (Tak ve Lim, 2008; Ballout, 2009; Çakmak Otluoğlu, 2014) yüksek kariyer bağlılığı 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, s. 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, s. 658). Yapılan bazı çalışmalarda (Aremu, 2005; Adio & Popoola, 2010; Niu, 2010) öz yeterliliğin kariyer bağlılığı için olumlu yönde önemli olduğu vurgulanmıştır. Fu'nun (2010) yaptığı benzer bir çalışmada, Taiwan'daki bilgi teknolojileri işletmelerinde çalışan personelin mesleki öz yeterliliği ile kariyer bağlılığı 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 görülmektedir.

İşgören devir hızının çok yüksek olduğu turizm sektöründe, çalışanların kariyer bağlılıklarının ve kariyer tatminlerinin artırılması yönünde sunulacak imkânlar, sezon içerisinde personel değişimlerinden kaynaklı

maliyetlerin azaltılmasına katkıda bulunabilecektir (Akova, Tanrıverdi ve Kahraman, 2015: 88-89). 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 düşünülmektedir. 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 bağlamda bu çalışmada, Antalya’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı ve kariyer tatmini ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyicilik rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Kariyer Bağlılığı

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, s. 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 bireyin örgüt içerisinde sergilemiş olduğu davranışların da önemli olduğu bir gerçektir (Soysal, 2004, s. 115).

Kariyer, bireyin zaman ve mekân içerisinde aldığı organize bir yol olarak tanımlanmaktadır (Van Maanen ve Schein, 1977, s. 31). Noe’ye (2009, s. 400) göre kariyer, bireylerin çalışma geçmişlerindeki işleri ve verilen görevleri nasıl deneyimlediklerini ifade etmektedir. Noe tarafından yapılan bu tanım, iş hayatında gelinen konumlar 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, s. 16). 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, s. 114; Can ve Kavuncubaşı, 2005, s. 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). Morrow (1983, s. 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 tanımlanmaktadır (Blau, 1985, s. 280; Blau, 1988, s. 289; Blau, 1989, s. 88; Chang, 1999, s. 1259; Lee, Carswell ve Allen, 2000, s. 800; Gakovic, 2002, s. 7; Goulet ve Singh, 2002, s. 75; Fu, 2010, s. 272; Fu, 2011, s. 279; Tharanganie, 2013, s. 79; King-Jones 2013, s. 10).

Hall (1971, s. 59) kariyer gelişimi ile yakından ilgili olan kariyer bağlılığını, bireyin seçtiği kariyer rolünde çalışmaya olan motivasyonu olarak tanımlamaktadır (Jones, 2007, s. 226; Carden, 2007, s. 75; Ballout, 2009, s. 658; Tharanganie, 2013, s. 79; Arora ve Rangnekar, 2016a, s. 217; Arora ve Rangnekar, 2016b, s. 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, s. 310). Dolayısıyla güçlü kariyer bağlılığı olan bireyler, işletmeden beklentilerini ve isteklerini daha yüksek düzeyde göstermektedirler (Chang, 1999, s. 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, s. 718).

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, s. 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, s. 30).

Greenhaus (1973, s. 95) kariyer bağlılığını; a) kariyer önceliği, b) işe yönelik genel tutumlar ve c) kariyer gelişimi ve planlaması şeklinde boyutlandırmıştır. Blau'nun (1985) kariyer bağlılığı ile ilgili geliştirmiş olduğu ve birçok araştırmacı tarafından kullanılan (Blau, 1989, s. 91-92; Bedeian, Kemery ve Pizzolatto, 1991, s. 335; Somers ve Birnbaum, 1998, s. 627; Gakovic, 2002, s. 28; Carden, 2007, s. 76; İbrahimoglu ve Aydınçelebi, 2013, s. 258; Çakmak Otluoğlu, 2014, s. 356) ölçeği çok boyutlu ölçeklerin aksine tüm değişkenleri içeren tek boyutlu bir yapıdadır. London (1983) tarafından oluşturulan kariyer motivasyon teorisinde kariyer bağlılığı 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 boyutlu ilişkisi olan çok sayıda karakteristik özellikler, kariyer kararları ve kariyer davranışlarından bahsetmektedir. Bunlar teorik temelli kariyer bağlılığı ölçeğine dayanmaktadır. Bu durumun aksine Blau (1989) London'un (1983) kariyer motivasyonu teorisinde kariyer bağlılığının iki bileşeni olduğunu gözlemlemiştir. Bu bileşenler kariyer esnekliği ve kariyer kimliğidir. Kariyer esnekliği, bağlılığın devamlı bileşenidir. Kariyer kimliği ise kişinin duygularını içeren çok yönlü bir bileşendir. Ayrıca araştırmacılar önceleri kariyer bağlılığını işlevsel kılmada birtakım sorunlarla karşılaşmışlar, fakat kariyer kimliği, kariyer planlama ve kariyer esnekliği ile kariyer bağlılığı uyumu üzerine yaşanan son gelişmeler güncel araştırmalarla ölçülebilir bir duruma gelmiştir (Omar ve Noordin, 2014, s. 310).

Öz Yeterlilik

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 (2016) 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, s. 30; Demirel, 2013, s. 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, s. 249; Multon, Brown ve Lent, 1991, s. 30; Pajares, 1996, s. 545).

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, 1989, s. 1175; Wood ve Bandura, 1989, s. 366; Bandura, 1993, s. 118). Bandura'ya göre öz yeterlilik, bireyin belirli bir görevi başarıyla gerçekleştirebilmek için kendi yeteneklerine olan inancı şeklinde tanımlanmaktadır (Perry, Perry ve Rasmussen, 1986, s. 700; Orput, 1999, s. 16; Heslin ve Klehe, 2006, s. 705). Öz yeterlilik, bireylerin zorlu hedefleri doğrultusunda ve kendi davranışlarının işleyişini kontrol edebilmelerinde yeteneklerine olan inançlarını açıklamaktadır (Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer, 2005, s. 82). 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, s. 6; Akgündüz, 2012, s. 40; Erkoç, 2015, s. 26).

Öz yeterliliğin bireylerde zamanla deneyimlenen durumlarla oluştuğu belirtilmektedir. Bireyler kendi öz yeterliliklerini doğrudan deneyim yoluyla, diğer insanları gözlemlmeleri yoluyla veya başka kişilerin yorumlarını dinleme yoluyla geliştirebilmektedirler (Erkoç, 2015, s. 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 düşünüldüğünde, 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 bulunmaktadırlar (Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer, 2005, s. 82; Ercan, 2014, s. 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, s. 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, s. 123).

Kariyer Tatmini

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, s. 66; Akyüz Ünlü, 2014, s. 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. Bulundukları pozisyonun gereklerini yerine getirecek yeteneğe sahip olduklarına inanan çalışanlarınsa kariyer gelişimlerine odaklanmaları muhtemeldir (Carson vd., 1999, s. 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 subjektif iç

kariyer kavramlarından büyük ölçüde etkilenmektedir. Dolayısıyla sadece bireysel algılamaların yeterli olmadığı, kariyer gelişimindeki etkilerini daha iyi anlayabilmek için bu kavramların ve çalışanların kariyer başarıları üzerindeki sübjektif değerlendirmesini incelemenin zorunlu olduğu belirtilmektedir (Gattiker ve Larwood, 1986, s. 78).

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

İşletmeler açısından kariyer tatmininin değerlendirilmesinde, kişilerin bulundukları 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, s. 141; Carson vd., 1996, s. 282-285) sonuçlarından elde edilmiştir (Vatansever, 2008, s. 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, s. 50).

Kariyer Bağlılığı, Öz Yeterlilik ve Kariyer Tatmini Arasındaki Etkileşim

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; Çakmak 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), çalışan performansı (Iqbal vd., 2014) gibi birçok değişkenle birlikte ele alınmış 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.

Kariyer Bağlılığı ile Kariyer Tatmini İlişkisi

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, s. 429-430).

Çakmak Otluoğlu'nun (2014) 242 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, 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 da ortaya çıkmıştır.

Çin Halk Cumhuriyeti'nde devlete ait lüks otellerde çalışan 796 yöneticinin 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).

Öz Yeterlilik ile Kariyer Bağlılığı İlişkisi

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, s. 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). 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.

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. Ayrıca mesleki öz yeterliliğin çalışanların kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılığı ile pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğu analiz sonucunda ortaya çıkmıştır (Park ve Jung, 2015).

Öz Yeterlilik ile Kariyer Tatmini İlişkisi

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 subjektif bileşenini temsil etmekle 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, s. 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.

Abele ve Spurr (2009a) araştırmalarında, çalışanların mesleki öz yeterliliğinin ve kariyer gelişim hedeflerinin objektif (maaş, statü) ve sübjektif (kariyer tatmini) kariyer başarılarına etkilerini incelemişlerdir. 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 yeterliliğinin kariyer tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır.

z Yeterliliğinin Düzenleyicilik Rolü

z 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 yeterliliğinin, kariyer bağlılığı ile objektif ve sübjektif kariyer başarıları 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 yeterliliğinin kariyer bağlılığı ile maaş arasında ve kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasında düzenleyici rolü tespit edilmiştir.

Benzer şekilde Souza vd. (2014) znel iyi olma hali ile askeri öğrencilerin genel sağlığı arasındaki ilişkinin aracısı olarak, algılanan öz yeterliliğinin 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 yeterliliğinin 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 yeterliliğinin aracı ve düzenleyici rolüne değinmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre kontrol, karmaşıklık ve eşzamanlı girişim arasındaki ilişkide öz yeterliliğinin kısmi aracılık, işte ve geçmişe yönelik girişimde kontrol ile ilişkide öz yeterliliğinin düzenleyici rolünün olduğu belirlenmiştir. Zheng, Wang ve Xu (2016) araştırmalarında, hem internet zgeil davranışı hem de öz yeterliliğinin öznel iyi olma hali üzerinde pozitif etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca, internet zgeil davranışı ile öznel iyi olma hali arasındaki ilişkide öz yeterliliğinin kısmi aracılık rolünün bulunduğu ilgili araştırmada belirlenmiştir. zko 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 ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide öz yeterliliğinin kısmi aracılık etkisi olduğu şeklinde bir sonuca ulaşması öz yeterliliğinin düzenleyicilik rolünün yanı sıra aracı rol de üstlenebileceğine işaret etmektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada, genellikle birden fazla değişken arasındaki etkileşimlerin belirlenmesinde faydalanan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır (Şimşek, 2012, s. 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.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

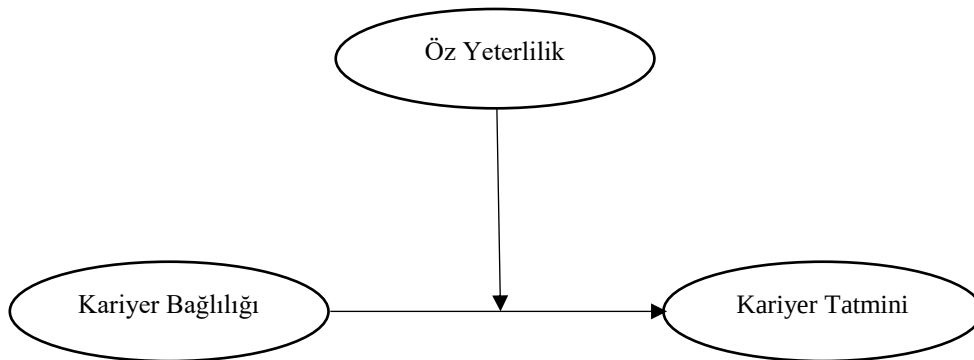
Genel ekonomik yapı içerisinde büyük bir paya sahip olan turizm sektöründe yer alan işletmelerin, genellikle sezonluk işletmeler arasında gösterilmesi ve çalışan devir hızının yüksek olması çalışanların örgüte ve sektöre duyduğu güvenin eksilmesine neden olmaktadır. Özellikle bu sektörde yer alabilmek 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.

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.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada benimsenen modelin (Şekil 1) sınanmasında temel alınan araştırma problemleri (hipotezler) daha önce yapılan araştırmaların değerlendirilmesi esasına dayalı olarak geliştirilmiş ve anket tekniğinden faydalanılarak toplanan veriler, Şekil 1’de yer alan modele uygun olarak geliştirilen hipotezlerin test edilmesinde kullanılmıştır:

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



H₁: Kariyer bağlılığı kariyer tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

H₂: Kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide öz yeterliliğin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

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, s. 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, s. 89) göre 100.000’in üzerinde bir evren için, $\pm 0,05$ örneklem 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 örneklem yöntemi kullanılarak Mart-Eylül 2016 tarihleri arasında anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırma, Antalya’da bulunan beş yıldızlı otel çalışanlarının görüşleriyle sınırlıdır.

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 bağlılığı değişkeni, Blau (1988) tarafından geliştirilen, 7 madde ve tek boyuttan oluşan “Kariyer Bağlılığı” ölçeği ile ölçülmüştür. Kariyer tatmininin ölçülmesinde, Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) tarafından geliştirilen 5 madde ve tek boyuttan oluşan “Kariyer Tatmini” ölçeği kullanılmıştır. 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. Araştırmada kullanılan üç ölçek de (Kariyer Bağlılığı, Kariyer Tatmini, Öz Yeterlilik) 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.

Anketin Uygulanması ve Verilerin Toplanması

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.

İstatistiksel Analiz ve Bulgular

Araştırmada yapılan analizlere geçmeden önce tüm parametrik testler için ön koşul olarak, toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin denetlenmesi gerekmektedir. Veriye ait “skewness” çarpıklık ve “kurtosis” basıklık değerlerinin hesaplanması normallikle ilgili araştırma için bilgiler sağlamaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011, s. 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, s. 28). Tablo 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 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 (Tablo 2) anket çalışması sonucunda değerlendirilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Mesleki Niteliklerine İlişkin Bilgiler

Demografik Özellikler	f	%
Cinsiyet		
Erkek	245	61,3
Kadın	155	38,7
Toplam	400	100
Yaş		
18-25	246	61,5
26-33	84	21,0
34-41	64	16,0
42-49	6	1,5
Toplam	400	100
Medeni Durum		
Evli	77	19,3
Bekâr	323	80,7
Toplam	400	100
Eğitim		
Lise	94	23,5
Önlisans	43	10,7
Lisans	263	65,8
Toplam	400	100
Mesleki Nitelikler	f	%
Görev Yapılan Departman		
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
Sektörde Çalışma Süresi		
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
İşletmede Çalışma Süresi		
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
Toplam	400	100
Turizm Eğitiminin Alınması		
Evet	298	74,5
Hayır	102	25,5
Toplam	400	100
Alınan Turizm Eğitiminin Türü		
Meslek Lisesi	21	5,2
Önlisans	20	5,0
Lisans	228	57,0
Sertifikasyon Programları	29	7,3
Toplam	298	74,5

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

Tablo 2’ye göre katılımcıların yüzdesel dağılımları göz önünde bulundurulduğunda büyük bir çoğunluğunu erkek (n=245; %61,3), 18-25 yaş arası (n=246; %61,5), okul hayatından işe geçiş dönemi olarak tanımlanan “keşif aşaması”nda; medeni durumları bakımından bekâr (n=323; %80,7) ve lisans eğitimi almış (n=263; %65,8) çalışanlar oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların büyük bir kısmının yiyecek içecek departmanında (n=178; %44,4) çalıştığı, %46,0’lık (n=184) kısmı 1-5 yıl arası, %23,0’lık kısmı ise 1 yıldan az bir süredir turizm sektöründe ve %49,2’lik (n=197) bölümünün 1-5 yıl arası, %41,0’lık bölümünün ise 1 yıldan az bir süredir bulundukları işletmede görev yaptığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların büyük çoğunluğunun (n=298; %74,5) turizm eğitimi aldığı ve bu eğitimi lisans düzeyinde (n=228; %57,0) aldığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın örneklem grubunu temsil eden çalışanların kariyer bağlılığı, öz yeterlilik ve kariyer tatmini düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler (frekans, yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma) Tablo 3-4-5’te yer almaktadır.

Tablo 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		
GENEL							2,81	0,38

Not: (R) ile belirtilen ifadeler ters kodlanan ifadelerdir.

Tablo 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.

Tablo 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		
GENEL							4,09	0,63

Tablo 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.

Tablo 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		
GENEL							3,07	1,05

Tablo 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. Araştırmada kullanılan ölçeklerin (Kariyer Bağlılığı, Öz Yeterlilik, Kariyer Tatmini) güvenilirlik ve yapı geçerliliklerinin belirlenmesine yönelik yapılan güvenilirlik ve faktör analizi sonuçları Tablo 6-7-8'de bulunmaktadır.

Tablo 6: Kariyer Bağlılığı Ölçeğinin Dönüştürülmüş Faktör Matriksi ve Güvenirlik Katsayısı

İFADELER	Faktör Yüklere	Özdeğer	% of Variance	Cronbach'ın Alpha
Kariyer Bağlılığı		5,618	80,257	0,959
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			
Toplam Ölçek Güvenirliği ve Varyansı			80,257	0,959
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = 0,925;</i> <i>Bartlett's Test of Sphericity: $\chi^2 = 3116,520$; $P = 0,000$</i>				

Not: (R) yazan ifadeler ters kodlanmıştır.

Tablo 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. 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 güvenilirlik katsayısı Alpha (α)= 0,959 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ilgili ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 7: Kariyer Tatmini Ölçeğinin Dönüştürülmüş Faktör Matrisi ve Güvenirlik Katsayısı

İFADELER	Faktör Yükleri	Özdeğer	% of Variance	Cronbach's Alpha
Kariyer Tatmini		3,677	73,546	0,909
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			
Toplam Ölçek Güvenirliği ve Varyansı			73,546	0,909
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = 0,864; Bartlett's Test of Sphericity: $\chi^2 = 1352,903$; $P = 0,000$</i>				

Tablo 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 (α) = 0,909 olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen bu sonuca göre, araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeğin güvenirlilik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 8: Öz Yeterlilik Ölçeğinin Dönüştürülmüş Faktör Matrisi ve Güvenirlik Katsayısı

İFADELER	Faktör Yükleri	Özdeğer	% of Variance	Cronbach's Alpha
Öz Yeterlilik		5,432	54,322	0,904
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			
Toplam Ölçek Güvenirliği ve Varyansı			54,322	0,904
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: KMO = 0,925; Bartlett's Test of Sphericity: $\chi^2 = 1906,884$; $P = 0,000$</i>				

Tablo 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 güvenirlik katsayısı Alpha (α)= 0,904 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeğin güvenirlik düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

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 ilişkilidir. Korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan sonuçlar Tablo 9'da detaylı bir şekilde verilmektedir.

Tablo 9: Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Katsayıları

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

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

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.

Kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini ilişkisinde öz yeterliliğin düzenleyici (moderatör) rolünü tespit etmek amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986, s. 1174) ortaya koyduğu üç aşamalı düzenleyici etki analizinden yararlanılmıştır. Bu aşamalar Tablo 10-11-12'de yer almaktadır.

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 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: 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 ²		0,277	
Düzeltilmiş R ²		0,275	
p		0,000***	

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

Tablo 10'da yer alan sonuçlara göre, araştırmaya katılan otel çalışanlarının kariyer tatmin düzeyindeki değişimin %27,7'sini (R^2) kariyer bağlılığının açıkladığı görülmektedir. Ayrıca kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasındaki

ilişkinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla H_1 “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 11’de sunulmaktadır.

Tablo 11: 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 ²		0,319	
Düzeltilmiş R ²		0,316	
p		0,000***	

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

Tablo 11’de 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^2) 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 12’de yer almaktadır.

Tablo 12: 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 ²		0,324	
Düzeltilmiş R ²		0,319	
p		0,000***	

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

Tablo 12’de 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, s. 1176) tarafından ortaya konulan düzenleyici değişken koşulunu analiz sonucunda tespit edilen bu sonuç sağlamaktadır. Belirlenen bu sonuç ile H_2 “Kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide öz yeterliliğin düzenleyici rolü bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

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 3 ve Tablo 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 ifadelerle katılma düzeylerinin orta değer olan 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 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 araştırmaya 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 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 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 9) 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 10) 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 11) 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 12) 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 yıldızlı otel işletmeleri çalışanlarının görüşleri ile sınırlıdır. Araştırmanın turizm sektörü içerisinde yer alan diğer işletme (yiyecek ve içecek işletmeleri, seyahat acentaları, eğlence işletmeleri gibi) çalışanları 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 artırılmasında insan unsurunun etkisi tartışılmaz düzeyde önemlidir. Turizm sektörünü oluşturan işletmelerde özellikle işgören devir hızının yüksek olması ve bunun azaltılmasında alınabilecek önlemlerin yanında çalışanların kariyer bağlılığı, kariyer tatmini ve öz yeterliliklerinin artırılması gerekmektedir. Çalışanlarına 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, A.E. & 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, A.E. & Spurk, D. (2009b). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82: 803-824.
- Adio, G. & Popoola, S.O. (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, O.K. (1992). *İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- Akgündüz, Y. (2012). Konaklama işletmelerinde otantik liderlik ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 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.
- Akova, O., Tanrıverdi, H. & Kahraman, O.C. (2015). Otel işletmelerinde işgören devir hızına etki eden risk faktörlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12): 87-107.
- Akyüz Ünlü, B. (2014). Kadınların kariyer engelleri ile kariyer tatmini ve yaşam doyumunu ilişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Aremu, A.O. (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.
- Arnold, J. (1997). *Managing Careers Into The 21st Century*, Paul Chapman Publishing, London.
- 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.
- Arthur, M.B., Khapova, S.N. & Wilderom, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 177-202.

- Aryee, S. & Chay, Y.W. (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, Y.W. & 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.
- Baggerly, J. & Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 9(3): 197-205.
- Balak, D. (2013). Sınırsız kariyer perspektifinde iş-aile çatışması ve kariyer bağlılığının kariyer hareketliliği üzerindeki etkisi: Kayseri ilindeki imalat işletmelerinde bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Ballout, H.I. (2007). Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8): 741-765.
- Ballout, H.I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7): 655-670.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2): 191-215.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9): 1175-1184.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2): 117-148.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (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.
- Bedeian, A.G., Kemery, E.R. & Pizzolatto, A.B. (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, G.J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58: 277-288.
- Blau, G.J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32: 284-297.
- Blau, G.J. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35: 88-103.

- Borg, M.G., Riding, R.J. & Falzon, J.M. (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.
- Can, H. & Kavuncubaşı, Ş. (2005). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Carden, L.L. (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.
- 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, K.D. (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, K.D., Carson, P.P., Phillips, J.S. & Roe, C.W. (1996). A career entrenchment model: Theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development*, 22(4): 273-286.
- Carson, K.D., Carson, P.P., Roe, C.W., Birkenmeier, B.J. & Philips, J.S. (1999). Four commitment profiles and their relationships to empowerment, service recovery, and work attitudes. *Public Personnel Management*, 28(1): 1-13.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10): 1257-1278.
- Chung, Y.B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4): 277-284.
- Çakmak Otluoğlu, K.Ö. (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.
- 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, T.D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64: 72-91.
- 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. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 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, R.D., Dik, B.J. & Steger, M.F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78: 210-218.
- 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.
- Ercan, A. (2014). Sessizleşen örgütlerde öz yeterlilik algısının rolü: Alanya'daki konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Erkoç, İ.Ç. (2015). Algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterlilik faktörünün düzenleyici rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fu, J.R. (2010). Is information technology career unique? Exploring differences in career commitment and its determinants among it and non-it employess. *International Journal of Electronic Business Management*, 8(4): 272-281.
- Fu, J.R. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31: 279-293.
- 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, U.E. & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2): 78-94.
- Gattiker, U.E. & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations*, 41(8): 569-591.
- Goulet, L.R. & 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, J.H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 3: 95-98.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S. & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 33(1): 64-86.

- Hall, D.T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6: 50-76.
- Hennekam, S. (2016). Vitality of older workers and its relationship with performance, career satisfaction and career success. *Management & Avenir*, 83: 15-32.
- Heslin, P.A. & Klehe, U.C. (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, M.C., Dobrow, S.R. & Chandler, D. (2008.) Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 72: 207-224.
- Igbaria, M. (1991). Job performance of MIS professionals: An examination of the antecedents and consequences. *Journal of Engineering and Technology Management*, 8: 141-171.
- Iqbal, S., Raffat, S.K., Sarim, M. & Siddiq, M. (2014). Career commitment: A positive relationship with employee's performance. *Science International*, 26(5): 2415-2418.
- Ismail, A., Adnan, N.H., Awang, A.H., Rani, N.S.A. & 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. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İbrahimoğlu, N. (2008). Kişilik özellikleri açısından örgüt-kariyer bağlılık düzeyini artırmada sosyalizasyon ve mentor etkisi: Bir örgüt geliştirme modeli. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İbrahimoğlu, N. & Aydınçelebi, M. (2013). Kariyer bağlılığı ve öz-yetkinliğin görev performansına etkisi: Sigortacılık sektöründe bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(2): 249-273.
- 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, T.A. & Bretz, R.D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management*, 20(1): 43-65.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W. & Bretz, R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48: 485-519.

- 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.
- 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, D.M. (2011). Self-Efficacy and job satisfaction of early career elementary school teachers: A mixed methods study. Doctoral Dissertation, University of Phoenix, USA.
- Koçoğlu, M. (2012). Çalışanların örgütlerine yönelik girişimcilik yönelimi algıları, örgüt desteği, kariyer tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Otomotiv sektöründe bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kong, H. (2010). Determinants and outcome of career competencies: Perspectives of hotel managers in China. Doctoral Dissertation, The Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong.
- Lee, K., Carswell, J.J. & Allen, N.J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work- related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5): 799-811.
- Lin, Y.C. & Li, Y.S. (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.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4): 620-630.
- 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.
- Maddux, J.E. & Stanley, M.A. (1986). Self-Efficacy theory in contemporary psychology: An overview. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3): 249-255.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3): 486-500.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York.
- Mueller, C.W., Finley, A., Iverson, R.D. & Price, J.L. (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, K.D., Brown, S.D. & Lent, R.W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1): 30-38.
- Myrtle, R., Chen, D.R., 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.
- Niu, H.J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29: 743-750.
- Noe, R.A. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi & Geliştirilmesi*, çev. Canan Çetin., Beta Yayıncılık, İstanbul.
- 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.
- 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.
- 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.
- Özkoç, A.G. & 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.
- 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, L.Y. & Chow, I.H.S. (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, I.J. & 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.
- Pathardikar, A.D., Sahu, S. & Jaiswal, N.K. (2016). Assessing organizational ethics and career satisfaction through career commitment. *South Asian Journal of Global Business Research*, 5(1): 1-23.
- Perry, D.G., Perry, L.C. & Rasmussen, P. (1986). Cognitive social learning mediators of aggression. *Child Development*, 57(3): 700-711.
- Poon, J.M.L. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4): 374-390.

- Seibert, S.E., Crant, J.M. & Kraimer, M.L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3): 416-427.
- Seibert, S.E. & Kraimer, M.L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58: 1-21.
- 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.
- Somers, M.J. & 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, L.A.S.D., Torres, A.R.R., Barbosa, G.A., Lima, T.J.S.D. & Souza, L.E.C.D. (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.
- 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.
- Srikanth, P.B. & Israel, D. (2012). Career commitment & career success: Mediating role of career satisfaction. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(1): 137-149.
- Şimşek, A. (2012). *Araştırma Modelleri*. Ali Şimşek (Ed.) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri içinde* (ss. 80-107), Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- 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.
- Tharanganie, M.G. (2013). The influence of career commitment on motivation to learn and motivation to transfer. *Asian Journal of Business and Management*, 1(3): 78-86.
- 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).
- Türk Dil Kurumu. (2016). Güncel Türkçe Sözlük. <http://tdk.gov.tr> (23 Haziran 2016).
- Van Maanen, J. & Schein, E.H. (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.

- Vatansever, Ç. (2008). Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *The Academy of Management Review*, 14(3): 361-384.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2011). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yeşilay, A. (1996). *Turkish Adaptation of the General Perceived Self-Efficacy Scale*. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm> (15 Kasım 2015).
- 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.

The Role of Self-Efficacy in The Relationship Between Career Satisfaction and Career Commitment of Employees in Hotel Enterprises

Hakan KENDİR

Tokat Gaziosmanpaşa University, Zile Dinçerler Tourism&Hotel Management College, Tokat/Turkey

Aziz Gökhan ÖZKOÇ

Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Tourism Faculty, Nevşehir/Turkey

Extensive Summary

The individuals', who is with high career commitment, determining higher goals for themselves and their making more effort to achieve these goals brings high performance in its wake. As a result of this performance, concepts such as high pay, promotion opportunities and status emerge. It is also thought that individuals committed to their career tend to evaluate their career more positively (Çakmak Otluoğlu, 2014, p. 354). Therefore, it is concluded in the studies (Tak & Lim, 2008; Ballout, 2009; Çakmak Otluoğlu, 2014) that individuals who show high career commitment are more satisfied with their careers.

Individuals with high self-efficacy think that they are able to overcome obstacles and they need to focus on opportunities so that they are more courageous in dealing with difficulties than individuals who are suspected of their abilities. Thus, individuals with high self-efficacy make more efforts and follow career strategies to achieve their goals while acting in line with their higher career goals (Ballout, 2009, p. 658). In some studies (Aremu, 2005; Adio & Popoola, 2010; Niu, 2010) it is emphasized that self-efficacy is positively important for career commitment. In addition it is revealed in some studies (Day & Allen, 2004; Higgins, Dobrow & Chandler, 2008; Abele & Spurk, 2009a; Pan, Sun & Chow, 2011) that there is a positive relationship between career satisfaction, which has started to attract attention in the literature accordingly with the concept of career in the last few years and which represents the subjective component of career success and self-efficacy. In the results of these studies, it is seen that the level of career satisfaction of individuals with high self-efficacy is also increased.

In the tourism sector where the turnover rate of employees is very high, the opportunities to increase the employees' career commitment and career satisfaction will be able to contribute to the reduction of costs due to personnel changes during the season (Akova, Tanrıverdi & Kahraman, 2015: 88-89). In the light of this information, it is thought that this study aiming to determine the role of self-efficacy in the relationship between career commitment and career satisfaction of the employees, will contribute to the related literature. The reason for this is the fact that a similar study (Ballout, 2009) was found in international literature in a different sector (finance) however no study was found in the national literature. In this context, in this study, it is aimed to determine the regulator role of self-efficacy in the relationship between career commitment and career satisfaction of employees working in 5-star hotels in Antalya.

The number of people required to be reached within the scope of the study was determined using convenience sampling method and the survey data were obtained by using survey method between March and September 2016. The results of the survey conducted between March 2016 and September 2016 took place between October 2016 and December 2016. 680 questionnaires were returned, but 280 questionnaires were not included in the analysis since they were found to be answered incompletely and incorrectly. Required analysis was made with 400 usable questionnaires. In addition, the research is limited to the opinions of five-star hotel employees in Antalya.

Skewness and Kurtosis values of the scales used in the study were found to be between -2 and +2 and they showed normal distribution. Therefore, a prerequisite for parametric testing is met. Considering the demographic distributions of the participants, it is seen that most of the employees are male ($n = 245$; 61.3%) and between 18-25 ($n = 246$; 61.5%).

In order to determine the role of regulatory variable in the relationship between dependent variable and independent variable, the modality effect model which had been put forward by Baron and Kenny (1986) was used. When the results of simple linear regression analysis were examined in the first stage, it was observed that career commitment had a positive effect on career satisfaction. According to this result, there is an increase in the levels of career satisfaction as the career commitment of the employees participating in the research increases. In the second stage, multiple linear regression analysis results showed that career commitment and self-efficacy together have a positive effect on career satisfaction. In the third stage, it was determined that with the inclusion of the term of interaction into the model (Career Commitment X Self-Efficacy) the significant effect went on and the term of interaction was also found to have a significant effect on career satisfaction. The fact that the multiplicative result of the interaction between career commitment and self-efficacy is meaningful indicates that these two variables have an interaction effect on career satisfaction. Consequently, the regulator variable requirement that had been put forward by Baron and Kenny (1986, p.1176) was provided with this result obtained at the end of the analysis. In addition, self-efficacy levels of the surveyed workers weakened the positive relationship between career commitment and career satisfaction. This finding can be evaluated as the contribution of this study to the related literature.

As a result, this study is limited to the opinions of five-star hotels operating in Antalya. Carrying out this research in other different operations (such as food and beverage companies, travel agencies, and entertainment enterprises) in the tourism sector where employees and the human element are important might facilitate the introduction of more generalizable results. In addition, carrying out the same research on an international scale and making comparisons between countries might ensure its application on larger masses and the results' being healthier.