



## **Mesleki Bağlılık Ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde Etken Faktörler Olarak Birey-Meslek Uyumu Ve Mesleğin Sosyal Statüsü: Turizm Sektöründe Görgül Bir Araştırma**

*The Status Of Person-Job Fit And Occupational Social Status As Contributing Factors On Occupational Commitment And Intention To Leave Occupation: An Empirical Research In Tourism Sector*

**Işıl ARIKAN SALTİK**

Muğla Sıtkı Koçman  
Üniversitesi,  
Turizm Fakültesi, 48000  
Kötekli Kampüsü, Muğla,  
Türkiye  
[isilas@mu.edu.tr](mailto:isilas@mu.edu.tr)

**Umut AVCI**

Muğla Sıtkı Koçman  
Üniversitesi, İktisadi ve İdari  
Bilimler Fakültesi, 48000  
Kötekli Kampüsü, Muğla,  
Türkiye  
[umutavcis@gmail.com](mailto:umutavcis@gmail.com)

**Ufuk KAYA**

Bilim Uzmanı  
[ufukrock1917@hotmail.com](mailto:ufukrock1917@hotmail.com)

### **Özet**

Bu çalışmada, mesleki bağlılıkta önemli iki öncül olan “birey-meslek uyumu” ve “mesleğin sosyal statüsüne” ilişkin algının mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla, değişkenler arası ilişkiyi test etmek için nicel bir yöntem uygulanmış ve Muğla’daki sekiz otelin 435 çalışanından anket tekniği ile veri toplanmıştır. Önce, korelasyon analizi ile değişkenler arası ilişki katsayıları hesaplanmıştır. Daha sonra, yapısal eşitlik modeli ile araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsüne ilişkin algının mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, mesleki bağlılığın ise, mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Birey-meslek uyumu, mesleğin sosyal statüsü, mesleki bağlılık, mesleği bırakma niyeti.

### **Abstract**

*In this research, the effect of perception of two important antecedents in occupational commitment, namely, “person-job fit” and “occupational social status” on occupational commitment and intention to leave occupation was examined. In order to test the relationship between variables, a quantitative method was applied and the data were gathered from 435 employees of eight hotels in Mugla via survey technic. First, correlation coefficients between variables were calculated. Then, hypotheses were tested by structural equation modeling. Results indicated that perception of person-job fit and social status of occupation had meaningful and positive effect on*

*occupational commitment, while occupational commitment had a negative effect on intention to leave occupation.*

**Keywords:** *Person-job fit, occupational social status, occupational commitment, intention to leave occupation.*

## I. GİRİŞ

Meslek olgusu, bireyin kendini gerçekleştirme, kişisel gelişimini sağlaması, toplumsal yapı içerisinde kendini tanımlaması ve görünür kılmasında önemli bir faktör olarak kabul edilmekte (Ünsar vd., 2011; Sarıkaya ve Khorshid, 2009; Elchardus ve Smiths, 2008; İlhan, 2008) ve insanların yaşamlarını kazanmak için, belirli bir eğitim yoluyla kazandığı bilgi ve becerilere dayalı olarak sürdürdükleri etkinlikler bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Tak ve Çiftçiöğlü, 2008: 156). Meslek kavramı, TDK sözlüğünde, “belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” şeklinde tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Bu yönüyle meslek olgusu, bireyin yaşamını devam ettirmesine olanak sağladığı ve ekonomik getiri elde etme aracı olduğu için “iş” kavramından ayrı tutulmakta ve meslek olgusuna “iş” kavramından daha geniş bir anlam yüklenmektedir (İlhan, 2008). Benzer bakış açısıyla, Aytaç’a (2000: 198) göre, iş kavramı bazen meslek ile eş anlamlı olarak kullanılmakla birlikte, her iki kavram da farklı anlamlar içermektedir. Çakır (2001: 33), meslek olgusunun çoğu zaman bireylerin bilinçli seçimleri, tercihleri ve ilgili alanları ile ilgili olduğunu, buna karşın “iş” olgusunun daha çok piyasanın koşullarına göre sahip olunan faaliyetleri içerdiğini vurgulamaktadır.

Meslek olgusu kapsamında üzerinde durulan bir diğer nokta da bireyin mesleğine yönelik algısının bir takım davranışsal sonuçları beraberinde getirebileceğidir (Teng, 2008; Aytaç, 2000). Bu çerçevede, Wildes’e (2004) göre, bireyin mesleğine yönelik algısı ile mesleği sürdürme/bırakma niyeti arasında önemli düzeyde ilişki söz konusudur. Meslek algısının oluşumunda ise, çeşitli faktörlerin çok derin varlığından söz edilebilmektedir. Bu faktörler, bireyin kişisel özellikleri, fiziksel özellikleri, ailevi özellikleri, dış çevreye ilişkin özellikler ve mesleğe ilişkin özellikler olarak gruplandırmak mümkündür (bkz. Kulaksızoğlu, 1999: 177). Bu faktörler arasında, “birey-iş uyumunun” (Edwads, 1991; Erdoğan, 1990: 30) ve “mesleğe ilişkin sosyal statü algısının” (Hall, 1969; Gündüz, 2005; Çakır, 2001) ön planda yer aldığı ilgili çalışmalarla ortaya konulmuştur. Bu çalışmada da, emek-yoğun bir özellik taşıyan ve insan ilişkilerinin ön plana çıktığı turizm endüstrisi/ sektörü içerisindeki otel işletmelerinde çalışanların “mesleki bağlılığı” ile “mesleği bırakma niyeti” üzerinde etkisi yadsınamayacak iki temel faktör olan “birey-meslek uyumu” ve “mesleki sosyal statü algısı” görgül olarak incelenmiştir. Bu çalışmadan elde edilecek bulguların, Türkiye için genç bir meslek olarak kabul edilebilecek turizm mesleğine (Aykaç, 2009) ilişkin tanımlayıcı bilgiler vereceği düşünülmektedir.

## II. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Mesleki Sosyal Statü (MSS)

Bireyin toplumsal yapı içerisinde kendisini anlamlandırmasında ve bireye toplum içinde olumlu duygular kazandırmada, icra edilen mesleğin taşıdığı sosyal statü önemli bir faktör olarak görülmektedir. Çünkü bir mesleğe mensup olan kişiler, o meslekle ilgili değerlere, bakış açısına ve kimlik algısına sahip olmaktadır (Rothman,

1997). Bu yönüyle meslek olgusunun, gerek bireyin kendi kimliğine yönelik geliştirdiği algısı, gerekse başkaları tarafından nasıl algılandığına ilişkin bir referans olmasından dolayı yaşamsal öneme sahip olduğu düşünülmektedir (Macit, 2007: 37). Bir diğer açıdan bireyin icra ettiği meslek, hem kendini gerçekleştirmesine olanaklar sağlaması hem de toplumun ilerlemesine katkıda bulunduğunu bireye hissettirmesi durumunda sadece birey için değil aynı zamanda toplum için yüksek değerde bir olgu olarak algılanabilmektedir (Çakır, 2001: 56; Ünsar vd., 2011: 3). İlhan'ın (2008: 316) da belirttiği üzere, toplum bireyi en çok mesleği üzerinden algılamakta ve ona mesleğini referans olarak bir statü atfetmektedir. Yazar bu yaklaşımından hareketle, mesleğin bireyin toplumsal konumunu yansıtan gerçekçi bir gösterge olduğunu ifade etmektedir. Konuyla ilgili literatürde meslek olgusunun iş olgusundan farklı bir anlam taşıdığı hususu üzerinde durulan bir diğer noktadır (Aytaç, 2000: 198). Çalışmanın giriş kısmında da belirtildiği üzere, meslek olgusu bireylerin hayatlarını devam ettirebilmeleri ve toplum içerisinde kendilerine kayda değer bir yer edinmelerini sağlayabilmeleri için, kuralları toplumca belirlenmiş ve belirli bir sisteme dayalı eğitimle kazanılan bilgi, beceri ve yetkinliklere dayalı etkinlikler bütünü olarak ifade edilmektedir (Yanikkerem vd., 2004). Bu çerçevede meslek, bireyin toplumsal yapı içerisinde belirli bir unvan kazanmasını sağlayan bir olgu şeklinde de açıklanmaktadır (Tutkun ve Koç, 2008: 263). Bu doğrultuda mesleği; bireyin kişiliğinin en önemli bileşeni olarak etraftan saygı görmesini, başkalarıyla ilişki kurmasını sağlayan ve belirli kültürel özelliklere, bakış açılarına, yaşam tarzlarına, değerlere, ilkelere vb. sahip bireyler tarafından icra edilen toplumsal değere sahip bir olgu olarak ifade etmek mümkündür (Kuzgun, 2000; Maldonado-Feliciano ve Riviera-Alicea, 2002).

### 2.1. Birey-İş ve Birey-Meslek Uyumu (BMU)

Birey-iş uyumu, kişinin bilgi, yetenek ve benzeri özellikleri açısından yaptığı işe uyum sağlaması ve işinden tatmin olmasını içermektedir (Erdoğan, 1990: 29). Birey-iş uyumu, bireyin yetenekleri veya bireyin işinden bekledikleri ve işin özellikleri ya da buna karşın işin çalışandan bekledikleri arasındaki uyum olarak tanımlanabilmektedir (Edwards, 1991). Kristof-Brown'a (2000) göre, bireyin işin belli gerekliliklerini karşılaması durumunda veya işin bireyin gereksinimlerine cevap vermesi durumunda meydana gelen durum birey-iş uyumu olarak değerlendirilmektedir. Birey-iş uyumu temelde bireyin çevre ile uyumu ekseninde ele alınmakta (Edwards, 1996; Irak, 2012) ve iki temel boyutu içermektedir. Bunlar; talep-kabiliyet (demands-abilities) uyumu ve arz-ihtiyaç (supplies-needs) uyumudur. Birey-iş uyumu olgusuna göre, her birey kendini başkalarından ayıran farklı yetkinliklere, bilgilere, becerilere ve ilgi alanlarına sahiptir. Bu durum, bireyin belirli bir mesleki alana yönelmesinde ve bazı mesleklerin bireye çekici gelmesinde etkili olmaktadır (Starks, 2007: 61). Birey-iş uyumunun sağlanmasında, belirli bir iş ya da mesleğin gerektirdikleriyle bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlerinin örtüşmesi ve bazı meslekleri icra edebilmek için belirli kişilik özelliklerine sahip olunması gerekmektedir. Bunun yanında, Ehrhart ve Makransky (2007: 209), birey-iş uyumunun sağlanabilmesinde kişisel algıların da -önemli bir faktör olarak- göz önünde bulundurulması gerekliliğine dikkat çekmektedir. Yazarlara göre, kişilik özellikleri, bilgi, beceri ve yetkinlikler belirli bir iş ya da mesleğin gerektirdiklerini yerine getirebilmede önemli olsa da, tek başına yeterli değildir. Bireyin işine ya da mesleğine yönelik içsel bir motivasyon göstermesinde ve işi ya da mesleğiyle özdeşleşmesinde onun ilgi ve eğilimleri ile işin ya da mesleğin gerektirdiklerinin ve karakteristiklerinin yüksek düzeyde uyum göstermesi de büyük

önem taşımaktadır. Birey-iş uyumu kavramı ile ilgili olarak üzerinde durulan bir diğer nokta ise, değer olgusu ile ilgilidir. Bu bağlamda, bireyin yer aldığı sosyo-kültürel yapının değer yargılarına ters düşen karakteristiklere sahip bir işi ya da mesleği içselleştirerek ve bağlılıkla icra edebilmesinin mümkün olamayacağı savunulmaktadır (Lee ve Antonakis, 2012; Schwartz, 1999). Dolayısıyla, etkileşimsel psikoloji yaklaşımını da göz önünde bulundurarak, birey-iş uyumunun sağlanmasında bireyin durumu ile çevresel koşulların etkileşim düzeyinin önemli olduğu söylenebilir (Aktaş, 2011: 149).

### **2.3. Mesleki Bağlılık (MB) ve Mesleği Bırakma Niyeti (MBN)**

Mesleki bağlılık, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmaların sonucunda mesleğini yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğine ilişkin algısıdır (Baysal ve Paksoy, 1999: 9). Mesleği bırakma niyeti ise, bireyin icra ettiği mesleğe yönelik olumsuz yöndeki algıların sonucu olarak kendini gösteren ve buna bağlı tutumsal eğilimleri yansıtan bir olgu olarak ifade edilmektedir (Çiftçioğlu, 2011: 111). Mesleki tatmin düzeyi ve mesleğini kariyer yapabilecek bir çalışma alanı olarak görme eğilimi düşük olan bireyler, mesleki etkinlikleri yerine getirmede isteksiz davranabilmektedirler (Çakır, 2001: 59). Bu durum ise, en başta bireyin çalışma motivasyonunu düşürmektedir. Bu bağlamda, kariyer motivasyonu teorisinin de öne sürdüğü üzere, bireyde belirli bir meslekte uzun dönemli kariyer yapmayı güdüleyen unsurların mevcut olmayışı, mesleği bırakma niyetinin daha yoğun olarak belirmesine neden olabilmektedir (London ve Mone, 1987). Mesleğine karşı olumsuz algılara ve yargılara sahip bireyin aklında çoğu zaman, fırsatını bulduğunda mesleğini değiştirme düşüncesi yer alabilmektedir. Birey mevcut durumda mesleğini icra ediyor olsa da, sürekli olarak farklı mesleki alanlara yönelme eğilimindedir (Blau vd., 2003). Bu nedenle, diğer meslekler ile ilgili bilgiler toplamak, kendisine uygun başka bir mesleki alan arayışı içerisinde bulunmak gibi durumlar mesleği bırakma niyeti yüksek olan bireylerin sıklıkla sergiledikleri davranışlar arasında gösterilmektedir. Bireylerin mesleki bağlılık ile mesleği bırakma kararlarında çok farklı faktörler etkili olabilmektedir. Bunlar içinde bireyin çalıştığı örgütte karşılaştığı durumlar ön planda yer almaktadır. Bunun dışında, psikolojik ve fiziksel çalışma koşulları, liderlik özellikleri, çalışma arkadaşları, ücret düzeyi, müşteri kalitesi (özellikle hizmet sektöründeki işlerde) gibi örgüt içi faktörler (Allen ve Meyer, 1990) bireyin mesleğini bırakma niyetinde etkili olabilmektedir (Aryee ve Tan, 1992; Cohen, 2000; Chang vd., 2007).

## **III. ÇALIŞMANIN HİPOTEZLERİ**

### **3.1. Birey-Meslek Uyumu (BMU) ve Mesleki Bağlılık İlişkisi (MB)**

Bireyin niteliklerine, ilgilerine ve kişisel özelliklerine uygun bir mesleği icra ediyor olmasının mesleki tatmin ve bağlılık düzeyine olumlu yönde etki edebileceği konuyla ilgili literatürde genel kabul görmüş bir kanıdır (Carless, 2005; Cable ve Derue, 2002; Vandenberghe ve Ok, 2013). Mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyi ile bireyin bunları karşılayabilecek nitelikleri arasında uyum olması durumunda, birey mesleğinde uzun dönemli kariyer yapma motivasyonuna sahip olabilmektedir (Gothard, 2001). Nitekim Holland (1964), kariyer yaklaşımı teorisinde de bireylerin kendi ilgilerine uygun olduğuna inandıkları işleri tercih etmeleri gerektiğini önermektedir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen bazı araştırmalarda, birey-iş uyumu düzeyi yüksek olan iş görenlerin mesleklerini devam ettirme eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucu elde

edilmiştir. Birey-iş uyum düzeyi düşük olan iş görenlerin ise, kariyer/meslek değiştirme eğilimlerinin daha yüksek olduğu söz konusu araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur (bkz. Bruch ve Krieschok, 1981; Gottfredson ve Holland,1990; Martin ve Bartol, 1986; Rose ve Elton, 1982; Schaefers vd., 1997; Donohue, 2006). Bu bağlamda, Kristof-Brown vd.'nin (2005) araştırmasında, birey-iş uyum düzeyi daha yüksek olan çalışanların işlerinden ve iş çevrelerinden genel olarak daha yüksek düzeyde tatmin oldukları belirlenmiştir. Bunun aksine, bireyin işini sadece ekonomik gelir kaynağı olarak görmesi ve işin birey için kendisini ifade etmesinde ve anlamlandırmasında herhangi bir önem ve değere sahip olmaması tatmin ve bağlılığı olumsuz yönde etkileyebilmektedir (England ve Harpaz, 1990). Yukarıda yer alan çalışmaların sonuçlarına göre bu çalışmada aşağıda yer alan hipotezi test etmek amaçlanmıştır:

*H1: Birey-meslek uyumu, mesleki bağlılık üzerinde pozitif yönde etkilidir.*

### **3.2. Mesleki Sosyal Statü (MSS) ve Mesleki Bağlılık (MB) İlişkisi**

Bir mesleğe yönelik sosyal statü değerinin yüksek oluşu söz konusu mesleğe ilişkin prestij algısını da yükseltmektedir. “Genelleştirilmiş öznel saygı tutumu olarak” ifade edilen mesleki prestij, bireyin mesleğine yönelik tutum ve algısının şekillenmesinde belirleyici bir faktördür. Bireyin icra ettiği mesleğin toplumsal yapıdaki saygınlığının yüksek olması, mesleğine yüklediği önem ve anlam derecesinde etkili olabilmekte ve bu şekilde meslek tatminini ve mesleğe bağlılığı artabilmektedir (bkz. Kuşluyan ve Kuşluyan, 2000). Kyriacou ve Coulthand (2000) ile Kyriacou vd. (2002) tarafından öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer algısını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmalarda da, katılımcıların öğretmenlik mesleğini sosyal açıdan önemli ve değerli buldukları ve bu faktörün belirlenmiş olan diğer yirmi faktör arasında meslekte kariyer yapmak açısından en etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Wang ve Liu'nun (2010) turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik gerçekleştirmiş oldukları bir diğer araştırmada, öğrencilerin kariyer istekliliğinde, ailelerin turizm mesleğinin hangi özelliğine yönelik algılarının daha belirleyici olduğu görgül olarak incelenmiş ve sonuçta mesleğin sosyal statü değeri ve prestijine yönelik algının diğer faktörlere kıyasla daha yüksek ve bu faktörün öğrencinin mesleğe ilişkin kariyer bağlılıklarında ikinci sırada etki derecesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Wotruba (1990) tarafından yapılan çalışmada ise, mesleğin sahip olduğu toplumsal imajın mesleki tatmin üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda, Ritzer ve Trice (1969), düşük statüye sahip temizlik görevliliği ve kâtiplik gibi mesleklerde bağlılık duygusunun düşük; doktorluk ve savcılık gibi statü değeri yüksek mesleklerde ise bağlılık duygusunun yüksek olduğu görüşünü savunmaktadır. Bu yaklaşımı destekler nitelikteki bir sonuç Maheswari vd.'nin (2008) doktorlara yönelik gerçekleştirmiş oldukları araştırmada da elde edilmiştir. İnce (2008) tarafından otel işletmeleri çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmada, genel iş tatminini en yüksek düzeyde etkileyen faktörün işin niteliği ile birlikte toplum içerisinde sahip olduğu imaj olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karakuş'un (2011) hemşirelere yönelik araştırmasında ise, katılımcıların mesleki tatmin düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiş ve bu sonuçta mesleğin toplumsal imajının iyi olmamasının etkisinden söz edilmiştir. Literatürde yer alan teoriler ve yukarıda bahsedilen çalışmalar ışığında aşağıda yer alan hipotezi test etmek amaçlanmıştır:

*H2: Mesleğin sosyal statüsüne ilişkin algı, mesleki bağlılık üzerinde pozitif yönde etkilidir.*

### 3.3. Mesleki Bağlılık (MB) ve Mesleği Bırakma Niyeti (MBN) İlişkisi

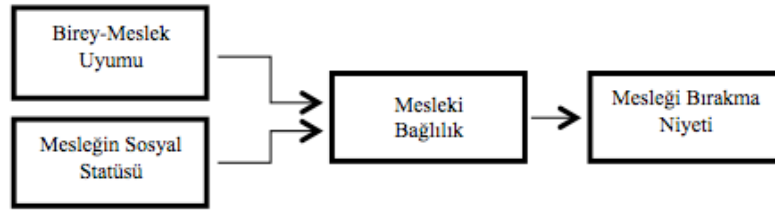
Çalışmanın önceki kısmında da belirtildiği üzere, mesleki bağlılık bireylerin mesleklerini daha iyi icra edebilmede, kendilerini teknik açıdan geliştirebilmede harcadıkları zaman ve çaba ile bağlantılı olarak görülmekteydi (Çakır, 2001: 56). Mesleki bağlılık kavramının kökeni incelenince kavramın ilk kez 1971 yılında Greenhaus tarafından “bireylerin bir işe ya da bir kariyere önem vermeleri” olarak kullanıldığı görülmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2008: 156). Mesleki bağlılık hem birey hem de örgüt üzerinde birçok açıdan etkili olmaktadır. En genel şekliyle mesleki bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5) ve bu yönüyle birey için motive edicidir. Yapılan çalışmalar mesleğinin önemli olduğu algısına sahip olan bireylerin mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu ve bu ilişkinin ortaya çıkmasına neden olan temel faktörün de mesleğe yönelik duygusal tepki olduğunu ortaya koymaktadır (Lee vd., 2000). Yine Lee vd. (2000) tarafından yapılan çalışmada, yüksek düzeyde mesleki bağlılık gösteren bireylerin meslekte ilerlemek için çaba sarf ettikleri ve mesleği bırakma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzer bulguya Meyer vd. (1993) tarafından yapılan çalışmada da ulaşılmış ve mesleğe yönelik duygusal bağlılığın yüksek olduğu durumlarda meslekte kalma eğiliminin de arttığı vurgulanmıştır. Tak ve Çiftçioğlu (2008: 173) tarafından mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında nedensel bir ilişkinin varlığının araştırıldığı çalışmanın sonucunda, mesleki bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ve yöneticiden tatmin olma değişkenleri mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir. Yani söz konusu iki değişken dikkate alındığında mesleki bağlılık örgütte kalma niyeti üzerinde etkili olmaktadır. Bu çalışmaların sonuçlarından hareketle, düşük mesleki tatmin ve bağlılığın bireyin mesleğini bırakma niyetinin yüksek olmasına ve buna bağlı olarak bireyin diğer meslek alanlarına yönelmesine etki edebileceğinden söz edilebilir. Bireyin özellikle mesleğinden duygusal olarak tatmin sağlayamaması ve duygusal bağlılığının düşük olması mesleği bırakmada diğer tatmin ve bağlılık faktörlerine kıyasla daha etkili olabilmektedir. Chang vd.’ne (2007) göre bu durum, meslekle birey arasında bir özdeşleşememe sorununun bir çıktısı olarak da ifade edilmektedir. Araştırmada, yukarıda bahsedilen çalışmalar ışığında aşağıda yer alan hipotezi test etmek amaçlanmıştır:

*H3: Mesleki bağlılık, mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif etkilidir.*

## IV. ARAŞTIRMANIN METODU

### 4.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Modeli

Araştırmanın amacı, birey-meslek uyumunun (BMU) ve mesleki sosyal statünün (MSS), mesleki bağlılık (MB) ve mesleği bırakma niyeti (MBN) üzerindeki etkisini test etmektir. Kuşluvan ve Kuşluvan’a (2000) göre, hem toplumda otelcilik mesleğinin sosyal statüsüne ilişkin olumsuz algılamalar hem de birey-iş uyumuna ilişkin sorunlar söz konusudur. Bu durum, her iki değişkenin de incelenmesini gerekli kılmakta ve bu öneri çalışmanın temel motivasyon kaynağını oluşturmaktadır. Araştırmanın sorunsalına yanıt bulabilmek için Şekil 1’deki modelin test edilmesi amaçlanmıştır.



Şekil 1: Araştırmanın Teorik Modeli

## 4.2. Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmanın örneklemini Muğla ilinde faaliyet gösteren ve insan kaynakları departmanı olan otellerin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada, insan kaynakları departmanı olan işletmelerin seçilme nedeni, verilerin anket tekniği ile insan kaynakları departmanı yöneticileri aracılığıyla iş başında toplanabilme olanağıdır. Veri toplama aşamasında toplam 21 büyük ölçekli otel işletmesinin insan kaynakları yöneticisiyle (şef, müdür vb.) irtibata geçilmiştir. Bu işletmelerin sekiz tanesi verileri insan kaynakları departmanı olarak toplamaya yardımcı olabileceklerini belirtmişlerdir. Veri toplama aşamasında sekiz otelin insan kaynakları departmanı yöneticilerine 1000 anket formu dağıtılmıştır. Toplam 632 anket formu geri dönmüştür. Bunların 197 tanesi eksik ve/veya hatalı doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Geri kalan 435 anket formu çalışmanın veri setini oluşturmuştur. Araştırmada, yöntem olarak survey ve veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır.

## 4.3. Araştırma Verilerinin Analizi

Veri analizinin ilk aşamasında, örneklemin özellikleri hakkında bilgi sahibi olabilmek için frekans analizi yapılmıştır. İkinci aşamada, ölçeklerde bazı ifade değişiklikleri yapıldığı için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu bağlamda, Hair vd.'ne (2011) göre, orijinal ölçekte değişiklik yapıldığı zamanlar ile ölçeğin araştırmacılar tarafından geliştirildiği durumlarda açıklayıcı faktör analizi uygulamak gerekmektedir. Üçüncü aşamada, araştırmanın modelini oluşturan tüm ifadelerle doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Son aşamada ise, araştırmanın hipotezlerini test edebilmek amacıyla Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) uygulanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS 16.0 ve AMOS 6.0 programları kullanılmıştır.

## 4.4. Araştırmanın Ölçekleri, Geçerlilik ve Güvenilirlik

Aşağıda, değişkenleri ölçmede kullanılan “birey-meslek uyumu”, “mesleğe yönelik sosyal statü algısı”, “mesleki bağlılık” ve “mesleği sürdürme/bırakma niyeti” ölçeklerine ilişkin bilgi verilmiştir. Ölçeklerin Türkçe diline çevirisi yazarlar tarafından yapılmıştır. Çeviri, anlamı aynen aktarmak yerine Harrea vd. (1993)'nin önerdiği şekilde yapılmıştır. Bu bağlamda, ifadeler ilk aşamada dil uzmanı iki kişiye kontrol ettirilerek orijinal dilindeki anlamı ifade edip etmediği tespit edilmiştir. İkinci aşamada, ölçeğin açıklığı ve çevirinin anlaşılabilirliği hakkında bilgi sahibi olmak için ölçek iki akademisyene kontrol ettirilmiştir. Üçüncü aşamada, uzmanlardan gelen önerilere göre anket tekrar dil uzmanına kontrol ettirilerek ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Çeviri süreci araştırmada yararlanılan diğer ölçeklerde de benzer şekilde tekrar edilmiştir.

**Mesleğe Yönelik Sosyal Statü Algısı Ölçeği (MSS):** Kuşlivan ve Kuşlivan (2000) tarafından geliştirilmiş olan mesleğe yönelik sosyal statü algısı ölçeğinde toplam dört

ifade yer almaktadır. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum). Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) tarafından geliştirilen ölçeğin güvenilirlik katsayısı .74 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için temel bileşenler yöntemi kullanılarak (varimax rotasyonu) açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. AFA sonucunda, ölçekte yer alan dört ifadenin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Bu dört ifadenin faktör yükleri .63 ile .76 arasında değişmektedir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .97 ve Barlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olarak hesaplanmıştır. AFA’dan sonra, doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA sonucu, ölçekte yer alan dört ifadenin de faktör yükleri 0.40’ın üzerinde hesaplanmış ve hiçbir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek görülmemiştir. Dört ifadenin güvenilirlik katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır.

**Birey-Meslek Uyumu Ölçeği (BMU):** Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) tarafından geliştirilmiş birey-meslek uyumu ölçeğinde toplam 11 ifade yer almaktadır. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum). Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) tarafından geliştirilen ölçeğin güvenilirlik katsayısı .81 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için önce AFA yapılmıştır. AFA sonucunda, ölçekte yer alan 11 ifadenin yedisinin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Bu yedi ifadenin faktör yükleri .64 ile .77 arasında değişmektedir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .96 ve Barlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olarak tespit edilmiştir. AFA’dan sonra, doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA sonucu, kalan yedi ifadenin faktör yükleri 0.40’ın üzerinde hesaplanmış ve kalan hiçbir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek görülmemiştir. Ancak, birey-meslek uyumu ölçeğine uygulanan DFA sonucu B1-B7 ile B3-B6 ifadeleri arasında modifikasyon yapılması durumunda ki-kare değerinin yükseleceği ve uyum iyiliği değerlerinin yükseleceği belirlenmiştir. Kalan yedi ifadenin güvenilirlik katsayısı .78 olarak hesaplanmıştır.

**Mesleki Bağlılık Ölçeği (MB):** Mesleki bağlılığın ölçümünde, Blau (1985)’nun kariyer bağlılığını temel alarak geliştirdiği yedi ifadeli ölçek kullanılmıştır. Tak vd.’ne (2009)’a göre, mesleki bağlılık yazınında en sık kullanılan özgün ölçeklerin başında Kariyer Önemi Ölçeği (Greenhaus, 1971) ve Kariyer Bağlılığı Ölçeği (Blau, 1985) gelmektedir. Ölçekte yer alan cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum). Blau (1985) tarafından geliştirilen ölçeğin güvenilirlik katsayısı .69 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için öncelikle AFA yapılmıştır. AFA sonucunda, ölçekte yer alan beş ifadenin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Bu beş ifadenin faktör yükleri .68 ile .88 arasında değişmektedir. Ölçeğin KMO değeri .79 ve Barlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olarak tespit edilmiştir. AFA’dan sonra, doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA sonucu, beş ifadenin faktör yükleri 0.40’ın üzerinde hesaplanmış ve kalan hiçbir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek görülmemiştir. Ancak, D1-D2 ile D2-D7 ifadeleri arasında modifikasyon yapılması durumunda ki-kare değerinin yükseleceği ve uyum iyiliği değerlerinin yükseleceği belirlenmiştir. Dört ifadenin güvenilirlik katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır.

**Mesleği Bırakma Niyeti (MBN):** Mesleği sürdürme/bırakma niyetinin ölçümünde ise, Weng ve McElroy (2012)’un çalışmalarında kullanılan dört ifadeli ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1-Hiçbir zaman, 5-Her zaman). Ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için önce AFA yapılmıştır. AFA sonucunda, ölçekte yer alan dört ifadenin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı



belirlenmiştir. Bu dört ifadenin faktör yükleri .92 ile .74 arasında değişmektedir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .80 ve Barlett testi anlamlıdır (p=.000). AFA'dan sonra yapılan DFA sonucu, dört ifadenin faktör yükleri 0.40'ın üzerinde hesaplanmış ve hiçbir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek görülmemiştir. Ancak, E3-E4 ifadeleri arasında modifikasyon yapılması durumunda ki-kare değerinin yükseleceği ve uyum iyiliği değerlerinin yükseleceği belirlenmiştir. Dört ifadenin güvenilirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır.

## V. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma bulguları başlığı altında ilk olarak örneklemin özelliklerine ilişkin bulgular sunulmaktadır. Bu bağlamda, örneklemin %67,1'inin erkek ve %32,9'unun kadın olduğu; %4,8'inin ilköğretim mezunu, %37'sinin lise, %47,2'sinin önlisans ve lisans, %11'inin lisansüstü düzeyde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların %26,7'si 16-22 yaş grubu arasında, %43,8'i 23-29 yaş grubu arasında, %22'si 30-36 yaş grubu arasında, %2,7'si 37-43 yaş grubu arasında ve %4,8'i 44-50 yaş grubu arasındadır. Bu aşamada, örneklemin demografik özellikleri dışında mesleki özelliklerine ilişkin de bilgilere ulaşılmıştır. Bu kapsamda, örneklemin %56,2'si daha önce başka meslekleri de icra etmiş ve %57,5'i turizm ile ilgili eğitim almıştır. Ayrıca, çalışanların %15,8'i sektörde 1 yıldan daha az süredir, %30,8'i 1-3 yıl arası süredir, %26,7'si 4-6 yıl arası süredir, %24,7'si 6-8 yıl arası süredir ve %2'si 8 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Örneklemin işletmedeki pozisyonu incelenince, %65,1'inin alt kademe yönetici ve çalışan, %30,1'inin orta kademe yönetici ve %4,8'inin üst kademe yönetici olduğu görülmektedir.

Araştırmanın modelini test etmeden önce SPSS ile araştırmanın değişkenleri olan Mesleğe Yönelik Sosyal Statü Algısı, Birey-Meslek Uyumu, Mesleki Bağlılık Ölçeği ve Mesleği Sürdürme/Bırakma Niyeti arasındaki korelasyon katsayıları, her bir değişkenin standart sapması, güvenilirlik katsayısı ve aritmetik ortalaması incelenmiştir. Tablo 2'de bahsedilen bulgular sunulmaktadır.

**Tablo 2:** Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	S. Sapma	1	2	3	4
1. Mesleğe Yönelik Sosyal Statü Algısı	2.89	.95	1			
2. Birey-Meslek Uyumu	3.07	.85	.51**	1		
3. Mesleki Bağlılık	3.42	.78	.34**	.46**	1	
4. Mesleği Bırakma Niyeti	3.17	1.16	-.62**	-.51**	-.44**	1

\*\* p<.01.

Araştırmanın değişkenleri olan mesleğe yönelik sosyal statü algısı (MSS), birey-meslek uyumu (BMU), mesleki bağlılık (MB) ve mesleği bırakma niyeti (MBN) arasındaki ilişki katsayısı incelenince, MSS ile MB arasında pozitif ve anlamlı (.34) bir ilişki olduğu, buna karşın MSS ile MBN arasında ise negatif ve anlamlı (-.62) ilişki olduğu tespit edilmiştir. BMU ile MB arasında pozitif ve anlamlı (.46) bir ilişki, BMU ile MBN arasında da (-.51) negatif ve anlamlı düzeyde bir ilişki söz konusudur. Mesleki bağlılık ile mesleği bırakma niyeti arasında ise, (-.44) negatif ve anlamlı bir ilişki vardır. Sonuç olarak, Tablo 2'de görüldüğü gibi araştırmaya konu edilen tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında beklenen yönde ve anlamlı düzeyde ilişkiler bulunduğu

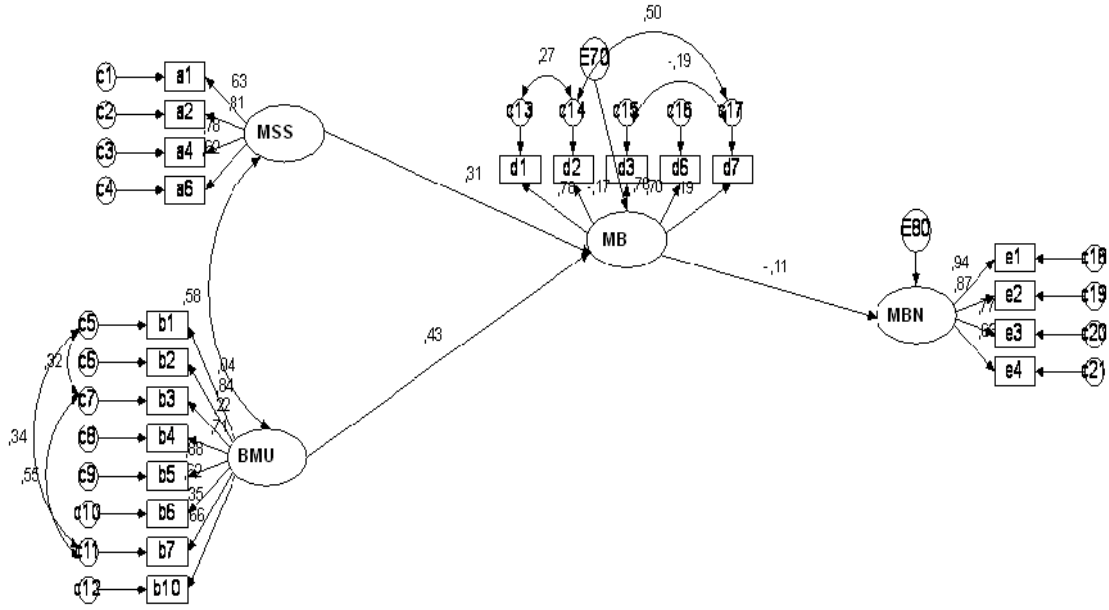
görülmektedir. Değişkenlerin aritmetik ortalamaları, MSS için (2.89) olarak, BMU için (3.07) olarak, MB için (3.42) olarak ve MBN için (3.17) olarak hesaplanmıştır.

Ölçme modelinin uygunluğunu belirtebilmek için, modelin bir bütün olarak kabul edilebilir düzeyde desteklenip desteklenmediğini gösteren uyum istatistiklerinin de sağlanması gerekmektedir (Şimşek, 2007). Tablo 1’de doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen ölçeklerin ve modelin uyum iyiliği değerleri sunulmaktadır.

**Tablo 1.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin ve Modelin Uyum İyiliği Değerleri

DEĞİŞKENLER	X <sup>2</sup>	df	CMIN/ DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1. Mesleğe Yönelik Sosyal Statü Algısı	7,84	2	3,7	0,99	0,95	0,99	0,98	0,97	0,07
2. Birey-Meslek Uyumu	66,5	18	3,6	0,96	0,92	0,96	0,94	0,94	0,07
3. Mesleki Bağlılık	11,3	3	3,7	0,99	0,94	0,98	0,98	0,95	0,08
4. Mesleği Bırakma Niyeti	1,8	1	1,8	0,99	0,97	0,99	0,99	0,99	0,04

Şekil 2’de yer alan modelin uyum indekslerine ilişkin değerler incelendiğinde; GFI (Goodness of fit index-iyilik uyum indeksi) değerinin .89, AGFI (Adjusted Goodness of fit index-Düzeltilmiş uyum indeksi) değerinin .85, CFI (Comperative fit index-Karşılaştırmalı uyum indeksi) değerinin .97, TLI (Tucher- Lewis indeksi) değerinin .98, NFI (Normlanmış uyum iyiliği indeksi) .96, CMIN/DF değerinin 3.7 ve RMSEA (Root mean square error of approximation-Kök ortalama kare yaklaşım hatası) değerinin 0.06 olduğu tespit edilmiştir. Modelin kabulü üzerinde etkisi olan önemli değerlerden olan RMSEA değerinin kabul sınırı olarak önerilen 0.08 değerinin (Şimşek, 2007) altında olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, elde edilen bu değerlere göre verilerin iyi uyum iyiliği değerleri ile kabul edilebilir değerler ortaya koyduğu ve oluşturulan yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir olduğu söylenebilir (bkz. Joreskog ve Sorbom, 1993; Kline, 1998).



Şekil 2: Yapısal Model ve Analiz Sonuçları

Çalışmanın bu aşamasında, araştırmanın hipotezlerini test etmek ve bu kapsamda MSS'nin MB; BMU'nun MB ve MB'nin MBN üzerindeki etkisini belirlemek için kurulan yapısal eşitlik modelinin analiz sonuçları Şekil 2'de gösterilmektedir.

Tablo 3. Hipotez Testi Sonuçları

	Hipotezler	Katsayılar	Sonuç
H1	MSS → MB	.31**	KABUL
H2	BMU → MB	.43**	KABUL
H3	MB → MBN	-.11*	KABUL

\*p< .05 \*\* p< .01

Tablo 3'te görüldüğü üzere, mesleğin sosyal statüsüne ilişkin algısının mesleki bağlılık üzerinde (.31\*\*) düzeyinde pozitif ve anlamlı; benzer şekilde birey-meslek uyumunun da mesleki bağlılık üzerinde (.43\*\*) düzeyinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Mesleki bağlılığın ise, mesleği bırakma niyeti üzerinde (-.11\*) negatif ve anlamlı etkisi olduğu hesaplanmıştır. Dolayısıyla, bireyin mesleğine olan bağlılığı arttıkça, beklendiği şekilde mesleği bırakma niyeti düşmektedir.

### SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, turizm çalışanlarının birey-meslek uyumu ve mesleğe yönelik sosyal statü algılarının mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisi görgül olarak incelenmiştir. Araştırmanın teorik altyapı çerçevesinde kurgulanmış olan kavramsal modelini test edebilmek için otel işletmesi çalışanlarından anket tekniği ile toplanan verilere uygulanan analizler neticesinde, birey-meslek uyumu (.43\*\*) ve mesleğe yönelik sosyal statü algılarının (.31\*\*) mesleki bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, mesleki bağlılığın da mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi (-.11\*) olduğu sonucuna ulaşılmıştır (bkz Tablo 3 ve Şekil 2). Bu bulgular doğrultusunda, çalışanların mesleğinin

gerektirdikleri ile kendi nitelikleri, ilgileri ve değerlerinin uyumlu olması ve mesleğe yönelik sosyal statü algılarının yüksek düzeyde olması durumunda öncelikle mesleki bağlılıklarının artacağını söylemek mümkündür. Bu bağlamda, Edwards (1991), Saks ve Ashfort (1997), Goulet ve Singh (2002) tarafından birey-iş uyumunun; Wildes (2004) ve Chellen ve Nonkoo (2010) tarafından ise, mesleğe yönelik sosyal statü algısının bağımsız değişkenler olarak ele alındığı araştırmaların sonucunda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Araştırma sonuçları, her iki değişkenin (birey-meslek uyumu ve mesleki sosyal statü algısı) mesleki bağlılık üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymakla birlikte, birey-meslek uyumunun mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin daha fazla olduğuna işaret etmektedir. Literatürde de, bireyin belirli meslekte kariyer yapma motivasyonuna sahip olmasında özellikle birey-meslek uyumu algısının yüksek olmasının büyük önem taşıdığı belirtilmektedir. Bu kapsamda, Carless (2005) kendisiyle mesleğin taşıdığı özellikleri bağdaştırabilen veya bağdaştıramayan çalışanın mesleğini sürdürme veya bırakma isteğinde bulunma eğilimlerinin farklılaşabileceğini belirtmektedir.

Araştırmada mesleki bağlılık üzerinde etkisi olan bir başka değişken olarak mesleki sosyal statü algısı ön plana çıkmaktadır. Ehrhart ve Makransky'e (2007) göre, bu noktada, özellikle bireyin önem verdiği değerlerin onun ilgi alanlarını ve yetkinliklerini ön plana çıkardığını bilmek ve belirtmek gerekir. Mesleki sosyal statü algısı konusuna, diğer açıdan ve sosyal kimlik teorisi kapsamında bakılırsa, sosyal bir varlık olarak bireyin kendisini dış dünyadan soyutlayamaması durumunun da, icra ettiği mesleğin sosyal statü değerine bağlı olarak mesleğe yönelik algıyı kayda değer ölçüde belirleyebildiği belirtilmektedir (bkz. Curtis ve Eby, 2010). Wildes'in (2004) bu doğrultudaki araştırmasının sonucunda da, garsonluk mesleğinin, çalışanlar tarafından toplum gözünde aşağılayıcı bir meslek olarak görüldüğü algısının yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada, işin karakteristiğine bağlı bahşiş isteme-verme ilişkisinin bir tür modern köle-efendi diyalektiğini yansıttığı ve bu senaryo başta olmak üzere garsonluk mesleğine yüklenen olumsuz etiketlerin/damgalamaların bir sonucu olarak araştırmaya katılanların mesleği bırakma ve başkalarına tavsiye etme niyetlerinin düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu yaklaşımdan hareketle, birey-meslek uyumunda olduğu gibi mesleğin sosyal statü değerinin söz konusu mesleği icra eden bireyde yaratmış olduğu algının da mesleki bağlılık ile mesleği bırakma niyetinde etkili olabileceği söylenebilir. Bu araştırmanın sonucu, mesleki sosyal statü algısı ile mesleki bağlılık ilişkisi ekseninde Wildes (2004) tarafından yapılan çalışmanın bulgularını destekler sonuçları ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada ortaya çıkan ve literatürle uyumlu olduğunu söyleyebileceğimiz bir diğer bulgu, mesleki bağlılık ile mesleği bırakma niyeti arasındaki negatif ve anlamlı ilişkidir. Ancak, iki değişken arasındaki yol katsayısına bakılırsa etkileşimin diğer değişkenler düzeyinde yüksek olmadığı görülmektedir. Bu durumun, turizm sektöründe mesleği bırakma niyeti üzerinde krizler gibi beklenmeyen, ancak sıklıkla karşılaşılabilen durumlardan kaynaklandığı düşünülebilir. Ayrıca, kalıcı bir işe ve hatta mesleğe sahip olma düşüncesi iki değişken arasındaki ilişki katsayısının görece düşük çıkmasında etkili olabilmektedir.

Sonuç olarak, bireyin kendisiyle uyumlu bir mesleği icra etmesi ve mesleğine yönelik sosyal statü algısının yüksek olmasının, istikrarlı bir çalışma hayatına sahip olma noktasında önem arz ettiğini belirtmek gerekir. Buna ek olarak, söz konusu durum

tek tek bireyler için olduğu kadar çalışma örgütleri ve genel ekonomik yapı için de fayda sağlama potansiyeline sahiptir. Çalışma yaşamında mesleğini bırakma niyetleri düşük olan çalışanların oranının yüksek oluşu daha nitelikli iş gücüne sahip olmanın bir göstergesi olarak da kabul edilebilir. Bu durum, daha nitelikli, kaynakların daha etkin kullanıldığı, daha az maliyetli ve yüksek düzeyde tüketici memnuniyeti sağlayabilen mal ve hizmet üretimini beraberinde getirebilecektir. Dolayısıyla, bireylere özellikle genç yaşta kendileriyle uyumlu mesleklere yönelmelerinde yol gösterici çalışmaların gerçekleştirilmesi ve birçok mesleği kapsayan çok yönlü sosyal statü değeri araştırmalarının yapıp elde edilen sonuçlara yönelik gerekli çalışmalar yapılmasını göz önünde bulundurmaya gerekmektedir. Bu bağlamda, bu araştırma özelinde de ele alınan turizm sektöründe çalışmanın sosyal statü değeri algısının görece düşük seviyede olması, bu sektöre yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması gerekliliğinin bir göstergesi de olabileceği göz ardı edilmemelidir.

**NOT:** Bu çalışma, 12. Ulusal İşletmecilik Kongresinde sözlü olarak sunulmuştur.

#### KAYNAKÇA

- Aktaş, Mert (2011) “Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt -Kişi İş Uyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26: 13-21.
- Allen, Natalie. J. ve John Meyer, P. (1990), “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization”, Journal of Occupational Psychology, 63 (1): 1–18.
- Aryee, Samuel ve Klein Tan (1992), “Antecedents and Outcomes of Career Commitment”, Journal of Vocational Behavior, 40 (3): 288-305.
- Aykaç, A. (2009). Yeni İşler ve İşçiler, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Aytaç, S. (2000). İnsanı Anlama Çabası, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Baysal, Ayşe Can, Paksoy, Mahmut (1999), Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:28, Sayı:1, ss.7–15.
- Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. Journal of Occupational Psychology, 58, 277-288.
- Blau, G. (1989). Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. Journal of Vocational Behaviour, 35(1): 88- 103.
- Blau, Gary, Donna Surges Tatum ve Kory Ward-Cook (2003), “Correlates of Professional versus Organizational Withdrawal Cognitions,” Journal of Vocational Behaviour, 63 (1): 72-85.

- Bruch Monroe A. ve Thomas S. Krieshok (1981), “Investigative Versus Realistic Holland Types and Adjustment in Theoretical Engineering Majors”, *Journal of Vocational Behavior*, 18 (2): 162-173.
- Büyük Türkçe Sözlük, [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), Erişim Tarihi: 12/03/2015.
- Cable, Daniel. M. ve Timothy A. Judge (1997), “Interviewers’ Perceptions of Person–Organization Fit and Organizational Selection Decisions”, *Journal of Applied Psychology*, 82 (4): 546 –561.
- Carless, S.A. (2005), “The Influence of Fit Perceptions, Equal Opportunity Policies, and Social Support Network on Pre-entry Police Officer Career Commitment and Intentions to Remain” *Journal of Criminal Justice*, 33, 341-352.
- Carmel S, Yakubovitch IS., Zwanger L, Zaltzman T. (1998), “Nurses Autonomy and Job Satisfaction”, *Social Science and Medicine*, 26 (11):1103–1107.
- Chang Huo-Tsan, Chi Nai-Wen ve Miao Min-Chih (2007), “Testing the Relationship Between Three-Component Organizational/Occupational Commitment and Organizational Occupational Turnover Intention Using a Nonrecursive Model” *Journal of Vocational Behaviour*, 70 (2): 352-368.
- Chellen, H., ve Nunkoo, R. (2010), “Understanding Students' Commitment to Employment in the Tourism and Hospitality Industry”, *International Research Symposium in Service Management*, 24-27 Ağustos, Mauritius.
- Cohen, Aaron (2000), “The Relationship Between Commitment Forms and Work Outcomes: A Comparison of Three Models”, *Human Relations*, 53(3): 387–418.
- Curtis S. and Eby L. T. (2010). Recovery at work: the relationship between social identity and commitment among substance abuse counselors. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 39: 248–254.
- Çakır, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çiftçioğlu, Adem (2011), “Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome”, *Business and Economics Research Journal*, 2 (3):109-119.
- Donohue, Ross (2006), “Person-Environment Congruence in Relation to Career Change and Career Persistence”, *Journal of Vocational Behavior*, 68: 504–515.
- Edwards, J. R. (1991). Person–job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283–357.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person–environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal* , 39, 292–339.
- Ehrhart, K. H. ve Guido Makransky (2007), “Testing Vocational Interests and Personality as Predictors of Person-Vocation and Person-Job Fit”, *Journal of Career Assessment*, 15 (2): 206-226.

- Elchardus, Mark ve Wendy Smits (2008), “The Vanishing Flexible: Ambition, Self-realization and Flexibility in the Career Perspectives of Young Belgian Adults”, *Work, Employment and Society*, 22 (2): 243-262.
- England, George W. ve Harpaz, Itzhak (1990), “How Working is Defined. National Contexts and Demographic and Organizational Role Influences” *Journal of Organizational Behavior*, 11 (4): 253 - 266.
- Erdoğan, İ. (1990). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 243.
- Eren, Erol (2008), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayın.
- Gothard, B. (2001). *Careers guidance in a new era. İçinde: B. Gothard, P. Mignot, M. Offer ve M. Ruff. Careers guidance in context (ss.1-9)*. London: Sage Publications.
- Gottfredson, Gary D. ve John L. Holland (1990), “A Longitudinal Test of the Influence of Congruence: Job Satisfaction, Competency Utilization, and Counterproductive Behavior”, 37 (4): 389-398.
- Goulet, L. R., ve Singh, P. (2002), “Career Commitment: A Reexamination and An Extension”, *Journal of Vocational Behavior*, 61: 73–91.
- Greenhaus, J.H. (1971). An Investigation of Role of Career Salience in Vocational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.
- Gündüz, H.B. (2005). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara: Öğreti-Pegem A Yayıncılık.
- Hair, J. F., Wolfinbarger, M., Money, A.H., Samouel, P. ve Page, M. (2011). *Essentials of Business Research Methods*, NewYork: Rorthledge Taylor & Fransis Group.
- Hall, R. H. (1969). *Occupations and The Social Structure*, New Jersey Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Harrera, Ruth, S., Robert I. Delcampo ve Michael H. Arnes (1993). “A Serial Approach for Translating Family Science Instrumentation,” *Family Relations*, 42 (3): 357-360.
- Holland, J. L. (1964). *Explorations of a theory of vocational choice*. Moravia, NY: Chronicle Guidance Professional Services.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri, *Türk Psikoloji Yazıları*, Aralık 2012, 15 (30), 12-22.
- İlhan, Süleyman (2008), “Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 313-328.
- İnce, Cemal (2008), “Toplam Kalite Yönetimi ve Otel İşletmelerinde İşgören Tatminine Etkileri”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19 (1): 57-70.
- Karakuş, Hatice (2011), “Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği”, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (6): 46-57.
- Kristof-Brown, A.L. (2000). Perceived applicant fit: distinguishing between recruiters’ perceptions of person-Job and person-organization fit, *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.

- Kulaksızoğlu, A. (1999). Ergenlik Psikolojisi, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kuşlivan, Salih ve Zeynep Kuşlivan (2000), “Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in the Tourism Industry in Turkey”, *Tourism Management*, 21: 251-269.
- Kuzgun, Yıldız ve Fatma Bacanlı (2005), PDR’de Kullanılan Ölçekler: Mesleki Doyum Ölçeği. Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi:1, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Yıldız (2000), Meslek Danışmanlığı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Kyriacou, Chris ve Melissa Courtland (2000), “Undergraduates’ Views of Teaching as a Career Source, *Journal of Education for Teaching*, 26 (2): 117-126.
- Kyriacou, C., Coulthard, M., Hultgren, A. ve Stephens, P. (2002), “Norwegian University Students’ Views on a Career in Teaching”, *Journal of Vocational Education and Training*, 54(1): 103–16.
- Lauver, K. J. ve Kristof-Brown, A. (2001), “Distinguishing Between Employees’ Perceptions of Person–Job and Person–Organization Fit”, *Journal of Vocational Behavior*, 59 (3): 454–470.
- Lee, Yih-teen ve John Antonakis (2012), “When Preference Is Not Satisfied But The Individual Is: How Power Distance Moderates Person–Job Fit”, *Journal of Management*, 20 (10): 1-35.
- Lee, K., Carswell, J. ve Allen, N. (2000), “A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables,” *Journal of Applied Psychology*, 85(5), ss. 799-811.
- London, Manuel ve Edward Mone (1987), *Career Management and Survival in the Workplace: Helping Employees Make Tough Career Decisions, Stay Motivated, and Reduce Career Stress*, San Francisco: Jossey-Bass Publishing.
- Macit, Mustafa (2007), “Büyüyünce Ne Olmak İstersin? (Bir Kimlik Belirleme Sorusu Olarak İş/Meslek Üzerine Sosyolojik Bir Yaklaşım)”, *EKEV Akademi Dergisi*, 30: 35-50.
- Maheshwari, Sunil; Ramesh Bhat ve Somen Saha (2008), “Commitment Among State Health Officials & Its Implications for Health Sector Reform: Lessons from Gujarat”, *Indian Journal of Medical Research*, 127 (2): 148-153.
- Maldonado-Feliciano, Leslie E. ve Blanca E. Riviera Alicea (2002) “Vocational Interests and Vocational Satisfaction of Licensed Psychologists in Puerto Rico”, *Interamerican Journal of Psychology*, 36 (1): 191-213.
- Martin, David C. ve Kathryn M. Bartol (1986), “Training the Raters: A Key to Effective Performance” *Appraisal” Public Personnel Management*, 15(2):101-109.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 28, Ocak-Haziran 2007, ss.1-20.



- Ritzer, George and Harrison M. Trice (1969), "An Empirical Study of Howard Becker's Side Bet Theory", *Social Forces*, 47 (4): 475-479.
- Rose, Harriett A. ve Charles. F. Elton (1982), "The Relation of Congruence, Differentiation, and Consistency to Interest and Aptitude Scores in Women with Stable and Unstable Vocational Choices", *Journal of Vocational Behavior*, 20 (2): 162-174.
- Rothman, R. A. (1997). *Working: Sociological Perspectives* (2. Baskı), Indiana: Prentice Hall.
- Saks, A. M., ve Ashforth, B. E. (1997), "A Longitudinal Investigation of the Relationships Between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes", *Personnel Psychology*, 50: 395-426.
- Sara L. Curtis, ve Lillian T. Eby (2010), "Recovery at Work: The Relationship Between Social Identity and Commitment Among Substance Abuse Counselors", *Journal of Substance Abuse Treatment*, 39: 248-254
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2): 393-423.
- Schaefers, K. G., Epperson, D. L., ve Nauta, M. M. (1997), "Women's Career Development: Can Theoretically Derived Variables Predict Persistence in Engineering Majors?", *Journal of Counseling Psychology*, 44(2): 173-183.
- Schwartz, Shalom H. (1999), "A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work", *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1): 23-47.
- Starks, Glenn L., (2007), "The Effect of Person-Job Fit on the Retention of Top College Graduates in Federal Agencies", *Review of Public Personnel Administration*, 27 (1): 59-70.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B.A. (2009). Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *DEU İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı:1, ss.35-54.
- Teng, Chih-Ching. (2008), "The Effects of Personality Traits and Attitudes on Student Uptake in Hospitality Employment", *International Journal of Hospitality Management*, 27: 76-86.
- Tutkun, Ömer F. ve Mustafa Koç (2008) "Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41 (1): 255-273.
- Ünsar, Serap; Melahat Akgün Kostak; Seda Kurt ve Özgül Erol (2011), "Hemşirelerin Kendini Gerçekleştirme Düzeyleri ve Etkileyen Etmenler", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4 (1): 2-6.
- Vandenbergh, C. ve Ok, A. B. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: A cross-lagged study. *Career Development International*, 18(7), ss.652-672.
- Weng, Qingxiong ve James C McElroy (2008), "Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intentions", *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2): 256-265.

- Wildes Vivienne J. (2004), “Stigma in Food Service Work: How It Affects Restaurant Servers’ Intention to Stay in the Business or Recommend a Job to Another”, *Tourism and Hospitality Research*, 5(3): 213-233.
- Wong, Simon Chak-Keung and Gloria Jing Liu (2010), “Will Parental Influences Affect Career Choice? Evidence From Hospitality and Tourism Management Students in China”, 22 (1): 82-102.
- Wotruba, Thomas R. (1990), “A Comprehensive Framework for the Analysis of Ethical Behavior, with a Focus on Sales Organizations,” *Journal of Professional Selling & Sales Management*, 10 (2): 29–42.
- Yanikkerem, E., Saliha Altınparmak ve Gülten Karadeniz (2004), “Gençlerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler ve Benlik Saygıları”, *Nursing Forum Dergisi*, 7(2): 61-62.

## **EK: ÖLÇEKLER VE İFADELER**

### **MSS (Mesleki Sosyal Statü Algısı)**

- a1- Ailem turizm mesleğinde çalışıyor olmamdan gurur duyar.
- a2- Türkiye’de turizm sektöründe çalışmak saygın (prestijli) bir meslektir.
- a4- Türkiye’de turizm mesleğinde çalışmak insanlar tarafından toplum için önemli ve faydalı bir hizmet olarak görülür.
- a6- *Aile büyükleri kız çocuklarınının turizm mesleğinde çalışan birisiyle evlenmesini istemezler.*

### **BMU (Birey-Meslek Uyumu)**

- b1- *Yabancı turistlere hizmet etmeyi aşağılayıcı buluyorum.*
- b2- Karakterim turizm mesleğinde çalışmaya uygundur.
- b3- *Türk turistlere hizmet etmeyi aşağılayıcı buluyorum.*
- b4- Yeteneklerimi ve niteliklerimi turizm mesleğinde kullanabilirim.
- b5- *Turizm mesleğinde çalışmak inanç değerlerime ters düşmektedir.*
- b6- *Turizm mesleğinde çalışırken kendimi köle gibi hissediyorum.*
- b7- Turizm mesleğinde çalışıyor olmaktan kıvanç duyarım.
- b10- *İnsanlar tatildeyken ve eğlenirken onlara hizmet ediyor olmak hoş bir şey değildir.*

### **MB (Mesleki Bağlılık)**

- d1- *Aynı düzeyde parayı kazanabileceğim başka meslek bulursam turizm mesleğini bırakırım.*
- d2- Mesleki yaşamımı turizm sektöründe sürdürmek isterim.
- d3- *Tekrar seçme şansım olsa turizm mesleğini seçmezdim.*
- d6- Turizm mesleği yaşam boyu sürdürebileceğim ideal bir meslektir.
- d7- *Turizm mesleğini seçtiğim için hayal kırıklığına uğradım.*

### **MBN (Mesleği Bırakma Niyeti)**

- e1- Bu mesleği bırakmayı düşünürüm.
- e2- Kendime yeni bir meslek ararım.
- e3- Çevremdeki insanlara başka mesleklerdeki fırsatlar hakkında sorular sorup bilgi almaya çalışırım.
- e4- *Gelecekte de şu anki mesleğimde çalışmak istediğim için bu mesleğe yönelik kariyer planları yaparım.*

## **The Status Of Person-Job Fit And Occupational Social Status As Contributing Factors On Occupational Commitment And Intention To Leave Occupation: An Empirical Research In Tourism Sector**

**Işıl ARIKAN SALTİK**

Muğla Sıtkı Koçman  
University,  
Faculty of Tourism,  
48000 Kötekli Kampüsü,  
Muğla, Turkey  
[isilas@mu.edu.tr](mailto:isilas@mu.edu.tr)

**Umut AVCI**

Muğla Sıtkı Koçman  
University, Faculty of  
Economics and Administrative  
Sciences, 48000 Kötekli  
Kampüsü, Muğla, Turkey  
[umutavcis@gmail.com](mailto:umutavcis@gmail.com)

**Ufuk KAYA**

[ufukrock1917@hotmail.com](mailto:ufukrock1917@hotmail.com)

### **Extensive Summary**

#### **Introduction**

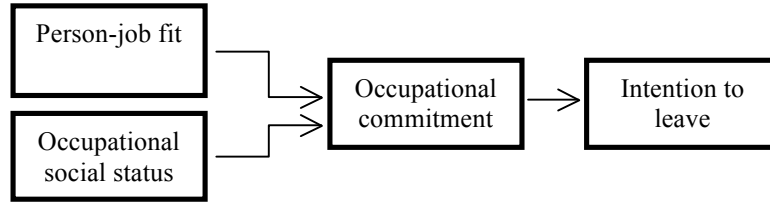
Occupational social status is seen as an important factor for self-explanation and bringing prestige to person in social structure. Because members of an occupation have shared values, perspectives and identity perception related to that occupation (Rothman, 1997). The occupation phenomenon of which rules are determined by society and that ensure people to maintain their life and gain a significant position in society is stated as a complement of activities based on skills, competence and information that attained via systematic education; and (Yanikkerem et al., 2004).

Person-job fit is defined as compatibility between person's abilities or expectation from his job and job's features or job's requirements from the person (Edwards, 1991). According the phenomeon of person-job fit, any person is different from each other due to fact that having diversified disposition, information, abilities and interests. Therefore some occupations appeal to some people while not exciting attention of others and any person may choose different occupations (Starks, 2007: 61).

Occupational commitment is the person's perception with respect to evaluating and positioning his/her occupation in his/her life as a result of the efforts that were performed in order to become skilful and specialized at a particular area (Baysal and Paksoy, 1999: 9). Intention to leave occupation is occurred as a result of negative perceptions relevant to executed occupation and reflects related attitudinal tendencies (Çiftçiöglü, 2011: 111).

#### **Method**

Tourism sector is labor-intensive and human relations are prominent. In this research, the effect of perception of two important antecedents in occupational commitment, namely, "person-job fit" and "occupational social status" on occupational commitment and intention to leave occupation of hospitality employees was empirically examined. This study aims to test below mentioned hypothesis which were also shown on Figure 1.



**Figure 1: Research Model**

*H1: Person-job fit has a significant and positive impact on occupational commitment*

*H2: Occupational social status has a significant and positive impact on occupational commitment*

*H3: Occupational commitment has a significant and negative impact on intention to leave occupation.*

In order to test the relationship between variables, a quantitative method was applied and the data were gathered from 435 employees of eight hotels that have human resource department in Muğla via survey method. Firstly, frequency analysis was employed in order to gain information about the sample. At the second stage exploratory factor analysis was performed due to the fact of revising some of the statements of the scales. Thirdly, confirmatory factor analysis was conducted for all items of the research model. Subsequently, correlation analyses was performed to assess the relationship between variables. At the last stage, Structural Equation Modelling (SEM) was performed in order to test the hypotheses of the research. Analyses were conducted using SPSS 16.0 and AMOS 6.0.

All the scales of this research, namely, *person-job fit scale* (Kuşluvan and Kuşluvan, 2000), *occupational social status scale* (Kuşluvan and Kuşluvan, 2000), *occupational commitment scale* (Blau, 1985) and *intention to leave occupation scale* (Weng and McElroy, 2012) were translated into Turkish by authors.

### **Findings**

According to correlation coefficient there is a significant positive relationship between occupational social status and occupational commitment (.34), while there is a significant negative relationship between occupational social status and intention to leave occupation (-.62). It was also determined that there was a significant positive relationship between person-job fit and occupational commitment (.46), while there were significant negative relationships between person-job fit and intention to leave occupation (-.51), and occupational commitment and intention to leave occupation (-.44). As a result, the significant correlations, all in the expected directions, were determined between the variables.

And in the SEM scope, findings indicate that both occupational social status (.31\*\*) and Person-job fit (.43\*\*) have significant and positive impacts on occupational commitment; meanwhile occupational commitment have significant and negative impacts on intention to leave occupation (-.11\*).

## **Conclusion**

As expected, the level of intention to leave decrease when the level of occupational commitment increase. Accordingly, it could be said that firstly occupational commitment would increase when occupational requirements were accordant with qualifications, interests and values of the person and the level of perception of occupational social status was high. Beside that, perception of occupational social status could also have an impact on occupational commitment and intention to leave occupation. As a result, owning an occupation fit to person and feeling his/her occupational social status as valuable are important factors in order to have a stable work life.

This impact is beneficial not only for the individual person but also for the organizations and economic structure. High incidence of having the employees with low level of intention to leave occupation could be an indicator of having much more qualified workpower in the work life. Hence, it could be possible to use more qualified resources more efficiently and enable to produce products and services that satisfy consumers more. Therefore, it is recommended to do researches that was instructive for tending towards occupations fitting to persons especially when they are young. It is also suggested to do multifaceted social status value researches including multiple occupations and take action according to the results of these researches. In this regard, it should be also respected that tourism sector needed some revisions due to fact that level of social status value of working in tourism sector was relatively low.