



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Medine ATEŞ

ÇALIŞANLARIN KARİYER UYUM YETENEĞİ, BİREY İŞ UYUMU, İŞE BAĞLANMA
VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: ANTALYA'DAKİ KONAKLAMA
İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Medine ATEŞ

ÇALIŞANLARIN KARIYER UYUM YETENEĞİ, BİREY İŞ UYUMU, İŞE BAĞLANMA
VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ: ANTALYA'DAKİ KONAKLAMA
İŞLETMELERİNDE BİR UYGULAMA

Danışman

Doç. Dr.Rabia BATO ÇİZEL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Medine ATEŞ'in bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Murat YEŞİLTAŞ (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa KOÇANCI (İmza)

Tez Başlığı: Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyumunu, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 13/07/2018

Mezuniyet Tarihi : 02/08/2018

(İmza)
Prof. Dr. İhsan BULUT
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyum, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımca yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

Medine ATEŞ



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Medine Ateş
Öğrenci Numarası	20145258011
Enstitü Ana Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programın Türü	Tezli Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Doç.Dr.Rabia BATO ÇİZEL
Tez Başlığı	Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyumu, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama
TurnItIn Ödev Numarası	985101900

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 153 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 25/07/2018 tarihinde tarafımdan TurnItIn adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 9
alıntılar dahil % 9'dur.

<p>Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:</p> <p>(X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise; Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.</p> <p>() Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise; Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelerle sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.</p>
--

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili çalışmanın orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

25/07/2018

(imza)

Doç.Dr. Rabia BATO ÇİZEL

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER LİSTESİ.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
SUMMARY.....	x
TEŞEKKÜR.....	x
ÖNSÖZ.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Kariyer Uyum Yetenekleri.....	3
1.1.1. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Tanımı.....	3
1.1.2. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Boyutları.....	7
1.1.3. Kariyer Uyum Yetenekleri Birey-İş Uyum İlişkisi.....	10
1.2.Birey-İş Uyumunun.....	11
1.2.1. Birey-İş Uyumunun Tanımı.....	12
1.2.2. Birey-İş Uyumunun Kuramsal Çerçevesi.....	15
1.2.3. Birey-İş Uyumunun Ölçülmesi.....	20
1.2.4. Birey-İş Uyumunun ve İşe Bağlanma İlişkisi.....	21
1.2.5.Birey-İş Uyumunun ve Yaşam Tatmini İlişkisi.....	23
1.3. İşe Bağlanma.....	25
1.3.1. İşe Bağlanmanın Tanımı.....	25
1.3.2. İşe Bağlanmanın Boyutları.....	28
1.3.3. İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisi.....	32

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1.Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri.....	35
2.2. Çalışma Grubu.....	40

2.3. Veri Toplama Araçları	41
2.3.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları	46
3.1.1. Demografik Bulgular	46
3.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Yapısal Model.....	48
3.3. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler	51
3.3.1. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	51
3.3.2. Birey İş Uyumunun Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	77
3.3.3. İşe Bağlanmanın Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	85
3.3.4. Yaşam Tatmininin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi	104
SONUÇ	107
KAYNAKÇA.....	113
İNTERNET KAYNAKLARI	127
EK1-ANKET FORMU	128
ÖZGEÇMİŞ	133

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Araştırma Modeli	40
Şekil 3.1:2 Çalışanların Kariyer Uyum Yetenekleri, İşe Bağlanma, Birey İş Uyumu ve Yaşam Tatmini İlişki Modeline İlişkin Standardize Edilmiş Değerlerin Diyagram Gösterimi.....	49

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1. Ölçüm Araçları, Alındığı Kaynaklar, İç Tutarlılık ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	42
Tablo 2. 2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Faktörler Arası Korelasyon Değerleri	44
Tablo 2. 3. İşe Bağlanma Ölçeği Faktörler Arası Korelasyon Değerleri.....	44
Tablo 3.4Demografik Bulgular	46
Tablo 3.5Araştırma Modeli Uyum Endeksleri	50
Tablo 3.6Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler	51
Tablo 3.7 Medeni duruma Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	52
Tablo 3.8 Medeni Duruma Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	52
Tablo 3.9 Medeni Duruma Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	53
Tablo 3.10 Yıllık Çalışma Süresine Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	53
Tablo 3.11 Yıllık Çalışma Süresine Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	54
Tablo 3.12 Yıllık Çalışma Süresine Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	54
Tablo 3.13 Yıllık Çalışma Süresine Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	55
Tablo 3.14Turizmle İlgili Bir Okuldan Mezun Olma Durumuna Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	55
Tablo 3.15 Turizmle İlgili Bir Okuldan Mezun Olma Durumuna Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	56
Tablo 3.16 Turizmle İlgili Bir Okuldan Mezun Olma Durumuna Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	56
Tablo 3.17 Turizmle İlgili Bir Okuldan Mezun Olma Durumuna Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	57
Tablo 3.18Yaşa Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	58

Tablo 3.19 Eğitim Durumuna Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	59
Tablo 3.20 Eğitim Durumuna Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	60
Tablo 3.21 İşteki Pozisyona Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	61
Tablo 3.22 Turizmde Çalışma Süresine Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	62
Tablo 3.23 Turizmde Çalışma Süresine Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	63
Tablo 3.24 Departmana Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	64
Tablo 3.25 İşletmedeki Deneyime Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	65
Tablo 3.26 İşletmedeki Deneyime Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	66
Tablo 3.27 Pozisyondaki Deneyime Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	67
Tablo 3.28 Pozisyondaki Deneyime Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	68
Tablo 3.29 Yabancı Dile Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	69
Tablo 3.30 Yabancı Dile Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	70
Tablo 3.31 Yabancı Dile Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	71
Tablo 3.32 Yabancı Dile Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	72
Tablo 3.33 Aylık Gelire Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	73
Tablo 3.34 Aylık Gelire Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	74
Tablo 3.35 Aylık Gelire Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	75
Tablo 3.36 Aylık Gelire Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	76

Tablo 3.37 Medeni Duruma Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	77
Tablo 3.38 Yıllık Çalışma Süresine Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	77
Tablo 3.39 Turizmle İlgili Bir Okuldan Mezun Olmaya Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	78
Tablo 3.40 Yaşa Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	79
Tablo 3.41 İşteki Pozisyona Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	80
Tablo 3.42 Turizmde Çalışma Süresine Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	81
Tablo 3.43 Pozisyondaki Deneyime Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	82
Tablo 3.44 Yabancı Dile Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	83
Tablo 3.45 Aylık Gelire Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	84
Tablo 3.46 Medeni Duruma Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	85
Tablo 3.47 Medeni Duruma Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	85
Tablo 3.48 Medeni Duruma Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	86
Tablo 3.49 Yıllık Çalışma Süresine Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	86
Tablo 3.50 Yıllık Çalışma Süresine Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	87
Tablo 3.51 Yıllık Çalışma Süresine Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları.....	87
Tablo 3.52 Yaşa Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	88
Tablo 3.53 Yaşa Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	89
Tablo 3.54 İşletmedeki Deneyime Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları.....	90

Tablo 3.55 Eğitim Durumuna Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	91
Tablo 3.56 İşteki Pozisyona Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	92
Tablo 3.57 İşteki Pozisyona Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	93
Tablo 3.58 İşteki Pozisyona Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	94
Tablo 3.59 Turizmde Çalışma Süresine Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	95
Tablo 3.60 Turizmde Çalışma Süresine Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	96
Tablo 3.61 Turizmde Çalışma Süresine Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	97
Tablo 3.62 Pozisyondaki Deneyime Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	98
Tablo 3.63 Yabancı Dile Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	99
Tablo 3.64 Yabancı Dile Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	100
Tablo 3.65 Yabancı Dile Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	101
Tablo 3.66 Aylık Gelire Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	102
Tablo 3.67 Aylık Gelire Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	103
Tablo 3.68 Yıllık Çalışma Süresine Göre Yaşam Tatmini Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları	104
Tablo 3.69 İşteki Pozisyona Göre Yaşam Tatmini Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	105
Tablo 3.70 Yabancı Dile Göre Yaşam Tatmini Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları	106

KISALTMALAR LİSTESİ

i-a ihtiyaç araç

CAAS Career Adapt-Abilities Scale (Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği)

ed. editör

SPSS Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

t-y talep yetenek

vb ve benzeri

vd. ve diğerleri

ÖZET

Bu çalışmanın amacı çalışanların kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumları, işe bağlılıkları ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Kariyer uyumu yazında bireyin, mesleki becerilerini arttırmasını ve mesleki gelişim, iş değişimleri ve iş stresi gibi durumların üstesinden gelmeye hazır olma durumunu gösteren psikolojik bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Kanten, 2012:193). Birey iş uyumu Edwards (1991) tarafından; bireyin beklentileri ve işin ona sunduğu imkânlar arasındaki uyum ya da bireyin yetenekleri ve işin gereksinimleri arasındaki uyum olarak tanımlanmıştır. İşe bağlanma, olumlu bir deneyimi ifade eden, çalışanların stresli iş ortamlarından kurtulmalarına yardımcı olan aynı zamanda çalışanın sağlığının iyi olması ve pozitif iş duygulanımı anlamına gelen bir kavramdır. Yaşam tatmini, öznel iyi oluş ve mutlulukla ilgili bir kavramdır. Bireyin yaşamını bir bütün olarak nitelendirdiğinde elde ettiği pozitif değeri ifade eder. Aslında bireyin mevcut yaşantısındaki değişkenleri ne kadar olumlu algıladığı ile ilgilidir. Bu çalışmada, çalışma yaşamında kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiler ortaya konmaya çalışılacaktır.

Araştırmadaki veriler, Antalya ilinde aktif olarak faaliyette olan beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanlarından anket yoluyla toplanmıştır. Ankette demografik soruların yanı sıra kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatminine ilişkin sorular yer almıştır. Verilerin analizinde, SPSS ve LISRELL programları kullanılarak çalışmanın analizleri yapılmıştır.

Araştırma modeli kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini kavramlarının ilişkisini ortaya koymaktadır. Yapısal modelin değişkenleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumuna, birey iş uyumu, yaşam tatminine ve işe bağlanmaya, işe bağlanma ise yaşam tatminine etki etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Yetenekleri, Birey İş Uyumu, İşe Bağlanma, Yaşam Tatmini, Turizm

SUMMARY

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER ADAPTABILITY, PERSON-JOB FIT, WORK ENGAGEMENT AND LIFE SATISFACTION: AN APPLICATION ON ACCOMMODATION IN ANTALYA

The aim of this study is to investigate the relationship between the employees' career adaptation abilities, individual-work harmonization, loyalty to work and life satisfaction. Career harmony is defined as a psychological structure that shows the individual's ability to increase their professional skills and be prepared to overcome situations such as professional development, business changes and job stress (Kanten, 2012:193). Individual-business compliance by Edwards (1991); It is defined as the harmony between the individual's expectations and the opportunities that the job offers him, or the individual's abilities and the requirements of the job. Work commitment is a concept that expresses a positive experience and helps employees get rid of stressful business environments, which means that the employee's health is good and positive business emotion. Life satisfaction is a concept of subjective well-being and happiness. It expresses the positive value of an individual's life when describing it as a whole. It actually relates to how positively it perceives variables in an individual's current life. In this study, the relationships between career adaptation abilities, individual-business harmony, recruitment and life satisfaction variables will be attempted in the working life.

The data in the survey was collected through a questionnaire from the employees of five star hotels operating in Antalya. In addition to demographic questions, the survey included questions about career adaptation abilities, individual-business cohesion, recruitment and life satisfaction. It is thought that such a study will contribute significantly to the literature because it has not been done before.

The research model reveals the relationship between career adaptation skills, individual job adaptation, job attachment and life satisfaction concepts. When we look at the relationships among the variables of the structural model, career adaptation ability, individual job alignment, individual job alignment, life satisfaction and job attachment, job attachment increase life satisfaction.

Keywords: Career Adaptability, Person-Job Fit Work Engagement, Life Satisfaction, Tourism

TEŞEKKÜR

Bu alışmada güven ve desteğini her aşamada hissettirerek deneyimlerini paylaşan ve her zaman yanımnda olan tez danışmanım, değerli hocam Sayın Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL'e, bilgi ve deneyimlerini paylaşan ve yardımlarını her an hissettiğim müdürlerime, her zaman her türlü imkânı ve desteği sağlayan sevgili aileme, bu süreçte beni hiç ama hiç yalnız bırakmayarak her an yanımnda olan Ozan Emre TORUN' a yaptıkları katkılardan dolayı arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Bu alışma 2824 proje numarası ve “alışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyumu, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” proje adıyla Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.

ÖNSÖZ

İnsan unsurunun örgütler için kritik değerde olduğu gerçeğinin anlaşılması ile birlikte, insan kaynakları uygulamalarına daha fazla odaklanılmış ve bireyin kariyer algısına, işi ile olan uyumuna, işine karşı hissettiği bağlılığına ve genel anlamda yaşamdan duyduğu memnuniyete verilen önem daha da artmıştır. Bu kapsamda çalışanın kariyer uyum yeteneklerini, işi ile olan uyumunu, işine bağlılığını ve yaşam tatminini ölçen bazı çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırma temelinde, çalışma yaşamında kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini arasındaki ilişkileri incelenmeyi amaçlamıştır.

Bu yüksek lisans tezi; Kariyer Uyum Yetenekleri, Birey İş Uyumu, İşe Bağlanma, Yaşam Tatminine İlişkin Kavramsal Çerçeve, Araştırma Yöntemi, Araştırma Buguları, Sonuç olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, kuramsal bilgiler ışığında; kariyer uyum yeteneklerinin tanımı ve alt boyutlarına, birey iş uyumunun tanımı ve ölçülmesine, işe bağlanmanın tanımı ve alt boyutlarına ve işe bağlanma ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye yer verilmiştir. İkinci bölümde Antalya ilinde aktif olarak faaliyette olan beş yıldızlı otel işletmelerinin çalışanlarından anket yoluyla verilerin toplanmasına ait bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Sonuç bölümünde ise, araştırma sonuçları değerlendirilerek, çalışmayla ilgili önerilerde bulunulmuş ve değerlendirmeler yapılmıştır.

Medine ATEŞ

Antalya, 2018

GİRİŞ

Kariyer uyum yeteneği (career adaptability), iş rolüne katılımı ve beklenen görevlere hazırlanmakla ve iş ve iş koşullarının değişmesiyle oluşan beklenilmeyen uyarılma-larla meşgul olma konusundaki isteklilik şeklinde tanımlanmaktadır (Savickas, 1997: 254). Birey çevre uyumu (person environment fit) örgütsel psikolojinin tarihçesi içerisinde oldukça köklü bir kavram olarak yerini alır. “Bireyin işine uyum sağlaması” ve “işin bireye uyum sağlaması” ikinci dünya savaşı sonrasında örgütsel davranışın tanımlanmasına temel oluşturmuş ve önemi her geçen gün daha da iyi anlaşılmıştır. İşgörenlerin hem daha hoşnut hem de örgüt için daha üretken olmalarının yolunun çevreleri ile yüksek düzeyde uyum içinde olmalarından geçtiği düşünülmektedir. İşgörenin işini terk etmemesi, bağlılığı, işinden doyum sağlaması ve sağlıklı olması gibi pek çok etken için de birey çevre uyumu, elzem bulunmuştur. Örgütsel bağlılık, iş doyumunu, fiziksel- zihinsel sağlık, performans ile birey çevre uyumu ilişkisinin önemi Edwards ve Shipp (2007) tarafından vurgulanmıştır. Tüm bu nedenler bir araya geldiğinde birey ve çevre arasındaki uyumun kavranması; örgütsel ve bireysel birçok çıktı üzerindeki etkisinin araştırılması ve bu sonuçların yordanabilmesinden ötürü önem arz etmektedir (Irak, 2012: 13).

Bazı çalışmalarda bireyin çevresi ile uyum içinde olmasının getireceği yararlar ortaya konulmuştur. Bireyin çevresi ile uyumu, örgütsel davranış yazınında birey örgüt , birey meslek, birey iş uyumu olarak ele alınmıştır (Afsar vd., 2015: 107).

Birey örgüt uyumu, Chatman (1989), tarafından bireyin değerleri ve örgütün kural ve normları arasındaki uyum olarak tanımlanmıştır. Andrews ve arkadaşları (2011) ise değerler, inançlar, kişilik veya hedefler bakımından birey ve örgüt arasındaki uyum olarak olarak tanımlamıştır.

Birey iş uyumu bireyin işte bulmayı beklediği özellikler ile işin nitelikleri veya bireyin sahip olduğu yetenekler ile işin yerine getirilmesi için bireyden beklenen gereklilikler (demands abilities) arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Edwards, 1991). Başka bir ifade ile bireyin karakteristik özellikleri ile örgüt içinde ondan beklenen görev arasındaki uyumdur. Shane’a (2010) göre yalnızca belirli bir işi en iyi şekilde yapacak doğru bireyleri bulmak demek değildir; örgütün kültürüne en yakın profilde çalışanları tespit edebilmeyi de içine alır. Örgütsel kültürün türüne bakılmaksızın organizasyonların, örgüt gelenekleriyle uyum gösterebilecek bireyleri tercih ederek, başarı düzeylerini artırabileceği bilinmektedir (Afsar vd., 2015: 107). İşe bağlanma (work engagement) bireyin güçlü yönlerini, optimal seviyede çalışabilmesini, genel anlamda mutluluğunu ele alan pozitif psikolojinin doğuşu ile

ortaya çıkmıştır. Çalışanın sadece işyerindeki enerjisi ve canlılığı anlamına gelmeyen işe bağlanma; iş saatleri dışında da yaratıcı hobilerle ve sportif faaliyetler ilgilenilmesini, gönüllü işlerde yer alınmasını sağlar (Açıkgöz, 2009).¹

Net bir şekilde tarif etmek zor olsa da, yaşam tatmini, bireyin bir bütün halinde kendi yaşamının genel kalitesini olumlu duygularla değerlendirme derecesidir. Bir başka ifadeyle, bireyin kendi şekillendirdiği hayatından ne oranda keyif aldığıdır ve kavram, bireyin genel olarak hayatı ile ilgili hissettiklerini ifade etmektedir. Yaşam tatmini, hayatın belli alanlarından tatmin (aile, iş vb.) gibi bir pencerede değerlendirilebileceği gibi hayatın geneli için de değerlendirilebilmektedir. Çünkü yaşam tatmini, yaşama dair genel hissiyatları da yansıtmakta ve duygusal tatminin bir ölçüsü olarak da kabul edilmektedir (Aşan ve Erenler: 2008).

İlgili yazın incelendiğinde görülmektedir ki kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, işe bağlanma, yaşam tatmini kavramlarına dair çeşitli yaklaşımlar ele alınmış, yapılan farklı çalışmalar doğrultusunda bu konu incelenmiş ve örgüt psikolojisi açısından önemi tartışılmıştır. Bu çalışmada ise kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, işe bağlanma, yaşam tatmini kavramlarının ilişkisi incelenmektedir.

¹ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>. (erişim tarihi: 12.02.2018).

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Kariyer Uyum Yetenekleri

Bu bölümde kariyer uyum yeteneklerinin tanımına, boyutlarına ve birey iş uyumu ile olan ilişkisine yer verilmiştir.

1.1.1. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Tanımı

Kariyer kavramı, ilk olarak 16. yüzyılda kamu alanında ortaya çıkmıştır. 1950’li yıllara gelindiğinde ise bilimsel olarak incelenmiş ve iş dünyası odağında gelişmeler göstermiştir (Özgen vd., 2014: 8). 1956 yılında Anne Roe, “Meslekler Psikolojisi” adlı kitabında kariyer kavramından bahsetmiştir; Donald Super 1957 yılında yayımladığı “Kariyer Psikolojisi” isimli eserinde kariyer kavramını daha derinlemesine incelemiştir (Aytaç, 1997: 11).

Triedeman ve Ohara’nın “Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” ni 1963 yılında ortaya koyması ve John Holland’ın 1966 yılında “Meslek Tercih Teorisi” ni yazması kariyer kavramını tartışılabilir kılmıştır (Arifoğlu, 2015:1).

Tüm bu gelişmeler ışığında 1970’li yıllarda kariyer kavramı oldukça geniş bir çalışma ve tartışma alanına sahip olmuş ve 1980’li yıllar ve sonrasında da Türk yazınında yer edinmeye başlamıştır (Gümüştekin ve Gültekin, 2010: 6). Yine 1980’li yıllardan sonra yeni yönetim yaklaşımlarının ortaya çıkması, insana verilen değer artması ve insan psikolojisinin öneminin daha iyi kavranmaya başlaması ile birlikte kariyer kavramı daha da önemli bir hale gelmiştir (Bakan, 2014: 293).

Fransızca *Carrierre*, İngilizce *Career* kelimesinden Türkçe’ye girmiş olan kariyer kavramı, “*çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla, bireyin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan*” şeklinde tanımlanmaktadır. Günlük dilde kariyer kavramına statü, başarı, ilerlemek gibi kavramlar anlamca yakın bulunan kavramlardır. Bunun yanı sıra meslek ile de eş anlamlı kullanıldığı görülmektedir. Günümüzde yapılan çalışmalar ise kariyerin meslek kavramından çok daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesi gerektiğini göstermiştir (Arifoğlu, 2015:1).

Kariyer kavramı ile ilgili birden fazla tanımlama mevcuttur: Türk Dil Kurumu tarafından mesleğe atılan bireylerin zamanla ve çalışmayla katetdikleri aşama, başarı ve

uzmanlaşma olarak tanımlanmaktadır. Bingöl'e (2016: 246) göre kariyer, bireylerin çalışma yaşamı boyunca yaptıkları işleri ve işte elde ettikleri ilerlemeleri ifade eder. Ertürk'e (2011: 202) göre bireyin iş hayatı boyunca deneyim elde etmesi, branşlaşması ve aşama aşama ilerleme kaydetmesi kariyere ait başka bir tanımlamadır. Şimşek ve arkadaşlarına (2004: 11) göre ise bireyin çalışma hayatında sergilediği tutum ve davranışlarında aldığı yoldur; bireyin ve örgütün amaçları ile doğrudan ilişkilidir ve kısmen kontrol edilebilen tecrübeler bütünüdür (Çelik, 2017: 4).

Kariyer yalnızca bireyi ilgilendiren bir kavram değil aynı zamanda örgütü de yakından ilgilendiren bir kavramdır. Öncelik sırasında bireyin yer alması ise fiziksel, sosyal ve psikolojik boyutta kimlik, kişilik, saygınlık, tatmin, güç, maddi kazanç getirisinin olmasıdır (Ertürk, 2011: 204).

Bireyler yalnızca para kazanmak için çalışmazlar. Tatmin, mutluluk, bilgi ve becerisini çıktıya dönüştürme, sosyal statü kazanma çabası ve sosyal roller onların çalışmalarının nedenlerinden bazılarıdır. Bu anlamda kariyer kavramı bireylerin psikososyal dünyalarına doğrudan etki etmektedir (Aytaç, 2005: 17).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en alt tabakada yer alan fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayan bireyler; en üst tabakaya doğru bir yolculuğa çıkar. Hedefleri son aşamada kendini gerçekleştirme evresine ulaşmaktır. Vizyonları ve çabaları sayesinde ilerledikleri kariyer düzleminde, yaşadıkları içten ruhsal tatminle olabilecek en üst seviyelere yükselmeyi hedeflerler. Bunun yanı sıra daha fazla prestij, iyi bir statü ve daha fazla maddi kazanç elde ederler (Ataay, 2015: 309).

Kariyer kavramının bireylere sunduğu faydaların yanında örgütlere de sunduğu faydalar vardır: Kariyer olanağı sunabilen kurumsallaşmış örgütler, kariyer planlaması yapan ve belli bir başarı hikâyesi olan bireyler tarafından tercih edilir. Böylece mevcut entelektüel sermayesine dinamik, azimli ve enerjik çalışanlar dâhil edebilir. Aynı zamanda, hâlihazırda bünyesinde bulundurduğu kalifiye çalışanlarını muhafaza etme imkânı bularak, sürdürülebilir rakebetçi üstünlüğünü artırır (Daft, 2011: 375).

Kariyer planlaması kişinin bireysel olarak kariyer hedefleri oluşturmasını kapsar. Bu süreçte kendini keşfederek ve çevredeki fırsatları belirleyerek hedefler ortaya konur. Kendini keşfetme süreci bireyin güçlü ve zayıf yönlerini, değerlerini, ilgilerini, beceri ve yeteneklerini, alternatif kariyerleri ve tercih ettiği hususları değerlendirmesini içerir. Daha sonra çalıştığı ortamda kendisine sunulan mevcut imkânları inceler ve işyeri dışında doğabilecek fırsatları araştırır. Tüm bu araştırmalardan sonra birey kısa ve uzun vadede hayatını etkileyecek

kararlar alır ve süreçleri bu kararlara göre planlar. Uygulama aşamasına geçen birey her 6 ayda bir kendine “hedefine ne kadar yaklaştığını” sorar (İrmiş ve Bayrak, 2000: 181).

Meslek seçimi, bireysel kariyer planlamanın önemli bir adımıdır ve bireylerin hayatlarındaki en mühim kararlardan birisi olmakla beraber birçok etmenden etkilenen karmaşık bir süreçtir (Genç vd., 2007). Süreci etkileyen faktörlerden yasal, ekonomik, sosyal, demografik faktörler ve eğitim kurumları dışsal faktörler iken, bireyin kişisel özellikleri, yetenekleri, ilgileri, öz-yeterlilik düzeyi, mesleki olgunluk seviyesi, karar verme becerisi gibi faktörler ise içsel faktörlerdir. Bireysel kariyer planlamanın temel belirleyicilerinden olan mesleki olgunluk, karar stratejileri ve öz-yeterlilik inancı içsel faktörler olarak, psikolojik danışmanlık ve rehberlik faaliyetlerinin etkinliği de dışsal faktör olarak ele alınmaktadır (Polat vd., 2016: 34).

Okul süreci sonrası kariyer tercihlerine yönelik tartışmalar Super’in geliştirmiş olduğu Kavramsal Model ile belirgin hale gelmiş; kuramı geliştiren Savickas sayesinde de 2000’li yıllardan sonra yeniden yoğun bir şekilde tartışılmıştır (Rottinghaus, 2005: 3-4).

Super’in Kavramsal modeli (rol kuramı): bireyin keşfetme çabası ile dünyaya geldiğini ve böylece bir benlik oluşturmaya başladığını, bu sürecin yaşam buluncaya kadar devam ettiğini söyler. Modele göre birey keşfetme çabası ile yalnızca çevresini değil, yeteneklerini, eğilimlerini ve özelliklerini de zamanla keşfeder (Çelik, 2017: 20).

Kariyer uyum yeteneği, bireyin görevlerin üstesinden gelebilmesi; kariyer bağlamında oluşabilecek değişikliklere karşı toleranslı olabilmesi; yaşamı boyunca kariyer geçiş süreçlerini başarılı bir şekilde yönetebilmesi anlamına gelir (Rossier, 2015; Rudolph vd., 2017). Genel bir ifade ile bireyin geleceği ve kariyer ile ilgili belirsizliklere karşı tahammüllü olabilmesi, bu konu ile ilgili eğitimlere gönüllü olması ve kariyer hayatını organize edebilmesi anlamına gelir (Rossier, 2015).

Pouyaud ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan bir çalışmaya göre kariyer uyum yeteneği bireyin akademik ve profesyonel hayatında başarısız olma korkusu ile ilişkilidir. Ergenler üzerinde yapılan bu çalışmada kariyer uyum seviyesi yüksek olan bireylerin kendilerini daha olumlu algıladıkları, hedeflerine ulaşmada daha başarılı oldukları ve gelecekle ilgili daha az korku duydukları tespit edilmiştir.

Kariyer uyum yeteneği, çalışanların sosyal hayata uyumluluğunu belirli düzeyde değiştiren, çalışma hayatında karşılaştıkları travmalar ve geçişlerle baş etmede, var olan veya gelecekte karşılaşılması muhtemel olan rollerle baş etmede ihtiyaç duyulan bireysel kaynakları gösteren psikolojik bir yapıyı ifade eder (Savickas, 1997: 247-248).

Başka bir tanıma göre kariyer uyum yeteneği, bireyin kariyer öncesi döneminde veya kariyerinde sosyal hayatına katkı sağlayacağı düşünülen kişilik özelliklerini keşfetmesi sürecidir (Savickas vd., 2009: 244).

Kariyer uyum yeteneği, bireyin kendini ve çevresini keşfinden yola çıkarak, iş yaşamı, sosyal yaşamı ve diğer rolleri arasında bir denge kurmasını temel alan kariyer merkezli bir kavramdır. Özellikle şu faktörler bakımından incelenir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663-665).

Kendini keşfetme aşaması: bireyin yetenek ve ilgilerinden yola çıkarak, kendine ait farkındalık oluşturma aşamasıdır.

Çevreyi keşfetme aşaması: Bireyin çevresindeki kariyer yolları arasından kendi kariyer yolunu anlama sürecidir.

Planlama ve karar aşaması: Kendini ve çevreyi tanıyan bireyin kariyerine yönelik somut planlar yaptığı aşamadır.

Kariyer uyum yeteneği kavramı bilişsel ve duygusal olarak bireylerin özel ve mesleki hayatlarında başarıyı yakalamalarında büyük öneme sahiptir. Böyle yeteneklere sahip olan kişiler açısından bu özellikler iş değiştirmelerinde ya da eğitim hayatını sonlandırıp sektöre geçişte oldukça yarar sağlamaktadır (Yeşiltaş vd., 2014: 1286). Karatepe ve Olugbade (2016) yaptıkları çalışmada, kariyer uyum yeteneğinin, işteki sosyal destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini ileri sürmektedirler.

Kariyer uyum yeteneği, bireylere sosyal hayat ve çalışma hayatı gibi iki önemli alanda bilişsel ve duyuşsal anlamda önemli katkılar sunar. Eğitimden iş hayatına geçişte veya iş değişikliği sürecinde bu tür yeteneklere sahip olan bireyler daha fazla başarı elde eder (Yeşiltaş vd., 2014: 1286). Zacher'e (2014) göre çalışma hayatı psikolojinin temelini oluşturmaktadır. Eğitim hayatını tamamlamış bireylerin nitelik anlamında donatılması, iş arama sürecinde olan çalışan adaylarının iş arama stratejilerinin değiştirilmesi, çalışanlardan kaliteli çıktı elde edilmesi gibi birçok konuda etki alanına sahiptir. Eğitim aracılığı ile geliştirilmesi mümkün olan psikolojik bir durumdur. Bireyin mesleki eğitiminin sürekli hale getirilmesi kariyer uyumuna katkı sağlar (Yeşiltaş vd., 2014: 1287/1288).

Gelişmiş bir kariyer uyum yeteneğine sahip olan bireyler, iş ve sektör değişikliklerine uyum hususunda daha az zorlanırlar ve iş hayatına daha kolay adapte olup daha kaliteli ürünler ortaya koyarlar (Tolentino vd., 2014: 40). Bireyin yeni bir iş bulma ve iş hayatında yeniden başarı elde etme konusunda bireysel anlamda sahip olduğu yeteneklerini içerir (Koen vd., 2010: 127). Bireyin iş arama sürecini başarı ile sonlandırması, farklı pozisyonlar ve işyerleri arasında geçiş yapabilmesi, yeni pozisyonlar bulabilmesi anlamına gelir (Maggiori vd., 2013: 439). Uyumluluk bir özellik olmaktan öte bireye özgü bir yetenek ve psikolojik bir güç

kaynağıdır. Bu anlamda çevrenin sunduğu koşullardan ve kültürel faktörlerden etkilenir ve bu doğrultuda şekillenir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663).

Kariyer uyum yeteneği örgütsel psikoloji alanında önemi giderek artan bir kavramdır (Brown ve Lent, 2016). Kişinin kariyerle ilgili yaşadığı zorluklarla başa çıkmasını sağlayan psikososyal bir yapıdır (Savickas ve Porfeli, 2012: 662).

1.1.2. Kariyer Uyum Yeteneklerininin Boyutları

Kariyer uyum yetenekleri Savickas ve Porfeli (2012) tarafından dört boyutta incelenmiştir. Bunlar, kaygı, kontrol, merak ve güven boyutlarıdır.

Kaygı (concern), bireylerin ilerde olabilecekler için kendi yetenekleri doğrultusunda hazırlık yapmasıdır (Kanten, 2012). Geleceğe odaklı bir kariyer uyumluluk boyutu olarak kaygı, bireylerin fırsat odaklı olmaları, kariyerle ilgili öngörülere sahip olmaları ve yaklaşan kariyer görevlerine, değişikliklere ve zorluklara hazırlanmalarını işaret etmektedir (Zacher, 2014; Savickas ve Porfeli, 2012). Endişe seviyesi yüksek olan bireyler, kariyer hedeflerine nasıl ulaşacaklarını dikkatli bir şekilde planlamak da dâhil olmak üzere mesleki gelecekleri hakkında düşünmeye ve hazırlamaya daha eğilimlidirler. Bu tür hedeflerin gerçekleştirilmesi, güncel seçeneklerin ve fırsatların (eğitim veya öğretim alma kararı, iş ve / veya kariyer gelişimi için beklentiler) bu süreci nasıl etkilediğinin bilinciyle kolaylaştırılır (Rudolph vd., 2017).

Kontrol (control), bireylerin gelecekte olabileceklere hazırlıklı olabilmesi için şimdiden disiplinli, gayretli ve sabırlı olarak kendilerini ve çevrelerini şekillendirmekten sorumlu olmasıdır. Başka bir ifade ile kişinin kariyerini var etmede sorumluluk sahibi olduğunu kabullenmesi ve bu konuda yetkin olduğuna inanmasıyla ilgilidir (Savickas, 2005).

Bireyin mesleki geleceği için üstleneceği sorumluluk derecesini yansıtan kontrol, insanların kendi kendini yönetmek ve kariyerlerini şekillendirmek konusunda sorumlu hissetmelerini sağlar (Douglass ve Duffy, 2015; Savickas ve Porfeli, 2012). Kontrol, güçlü bir şekilde kendi kaderini tayin etme yöntemidir (Ryan ve Deci, 2000). Bireylerin kendilerini ve çevrelerini şekillendirmekten sorumlu olmalarını ve böylece kariyerlerini gerçekleştirdikleri alanda ustalıklarını yansıtmaktadır (Fiori vd., 2015). Kontrol ayrıca kendini korumaya yönelik pozitiflik, kendi kendini yönetme kararı verme, sorumluluk ve etkinlik olarak kendini gösterir (Savickas ve Porfeli, 2012).

Merak (curiosity), bireyin çevresinde olup bitenleri araştırma ve inceleme eğiliminde olmasıdır. Kariyer merakı, kişinin benliğiyle çalışma hayatı arasındaki uygunluğu sorgulaması ve kendine uygun seçenekleri keşfetmesini açıklar.

Mesleki meraklılığın ve fırsat odaklı faaliyetlerde bulunma eğiliminin bir göstergesi olarak merak, bireyleri alternatiflere yönelmeye motive eder ve bireyin harekete geçmesini sağlar (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu nedenle merak, gelecekteki muhtemel kariyer olanaklarını keşfetmeyi ve bu tür fırsatların farklı iş rollerini ve çevrelerini nasıl etkileyebileceğini düşünmeyi içerir (Zacher, 2014). Daha meraklı bireyler, çevrelerini araştırıp ilerlemek için fırsatlar arayarak kariyer seçeneklerine yönelik bir keşif tutumu benimserler (Fiori vd., 2015). Meraklı bireyler bu fırsatları değerlendirir ve farklı mesleki olanakları keşfederek ufuklarını genişletirler (Bimrose ve Hearne, 2012).

Güven (confidence) ise, bireylerin gelecekte meydana gelebilecek kariyer sorunlarını çözebilmesi, üstesinden gelebilmesi için mevcut yetenek, bilgi ve tecrübelerini yeterli görmeleridir. Kariyer güveni bireyin kariyer seçiminde olumlu sonuçlar elde etmesinin kendi çabalarının bir sonucu olduğunu anlamasını açıklar (Kalafat, 2012:170).

Öz güven duygusunu yansıtan güven boyutu, bireyin kendi kendine olan inancını ve kariyer hedeflerine ulaşma yeteneğini ifade eder (Savickas ve Porfeli, 2012). Güven, kişinin mesleki beklentilerini sürdürmek için sahip olduğu öz yeterlik derecesini (Dries vd., 2012), kişinin problemleri çözme ve başarıya ulaşabilme inancını (Zacher, 2015) ve bireyin kariyer engellerini aşma ve bu engellere yaklaşırken başarıya odaklanma kapasitesine ifade eder (Negru-Subtirica ve Pop, 2016). Daha özgüvenli kişiler görevlerini daha verimli bir şekilde yerine getirirler. Güven, yeni beceriler öğrenme ve yeteneklerini gösterme arzusuyla da bağlantılıdır. Problem çözme ve engellerin üstesinden gelme kendine güvenen bireylerin karakteristik özelliğidir (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kanten (2012) tarafından yapılan bir çalışmada kariyer uyum yeteneğinin ölçülmesine ilişkin farklı milletlerden araştırmacıların meydana getirdiği bir ekip tarafından geliştirilmiş olan ölçüm modelinin Türkiye'deki uyumu incelenmiştir. Bu araştırmadan sonra ölçüm modelinin Türkiye'deki araştırmalarda kullanılabileceği görülmüştür. Çalışmada ölçeğin dört boyut altında 24 maddeli Türkçe uyarlamasına yer verilmiştir. Ölçüm modelinin uyumunun kontrol edilmesinden sonra, araştırmaya dâhil olan öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamalarının belli etmenler açısından karşılaştırılması maksadıyla geliştirilen araştırma hipotezleri test edilmiştir. Buna göre araştırmaya dâhil olan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ortalamaları, bölümü kendi isteğiyle tercih edip etmemeye, cinsiyete, gelecekte çalışmak istenilen alanının bölümle alakalı olup olmamasına ve öğrencilerin yetiştiği sosyal çevreye göre farklılaşma göstermektedir. Araştırmaya göre söz konusu etmenlerin, araştırmaya dâhil olan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkiye sahip oldukları söylenebilmektedir.

Yuen ve Yau (2015), Hong Kong'daki Çinli 9. sınıf kadın ve erkek öğrencilerde kariyer uyum yeteneği, yaşamın anlamı ve bağlanmışlık hissi arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, yaşamın anlamının varlığının, bağlanmışlık değişkeni ile pozitif yönde ilişkili olduğu, erkeklerde kariyer ilgi seviyesinin, yaşamın anlamının varlığı ile belirlendiği ortaya koyulmuştur. Erkeklerde kariyer merak boyutunun, okula bağlanmışlık ve yaşamın anlamının varlığı ile kariyer kontrol boyutunun da, yaşamın anlamının varlığı ile belirlendiğini saptamışlardır. Kariyer güven boyutunun da okula bağlanmışlık ve yaşamın anlamının varlığıyla belirlendiğini bulgulamışlardır. Kadınlarda, kariyer ilgi boyutu, yaşamın anlamının varlığı ve okula bağlanmışlıkla belirlenirken; yaşlılarına bağlanmışlıkla negatif yönde ilişkilendirilmiştir. Sonuç olarak kariyer kontrol ve kariyer merak boyutunun da, yaşamın anlamının varlığı ile aynı şekilde kariyer güven boyutunun da yaşamın anlamının varlığı ile belirlendiğini ortaya koymuşlardır. Araştırmacılar (Yuen ve Yau, 2015: 151), varyans analizlerinde ebeveynlere, okula, yaşlılara ve öğretmenlere bağlanmışlık ile cinsiyet arasında anlamlı ancak düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Ayrıca bulunan cinsiyet farklılıkları istatistiksel olarak anlamlı olmasına rağmen, etki büyüklüğü küçük olduğundan anlamlı bir yorumlama yapılamayacağını bulgulamışlardır. Coetzee ve Harry (2015: 81-84), Afrika'daki üç büyük çağrı merkezi çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında cinsiyetin kariyer uyum yeteneğinin belirleyicisi olduğunu ve kadınların kariyer uyum yeteneği düzeylerinin erkek meslektaşlarından yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca hem erkek hem de kadın katılımcılar için en yüksek ortalama değerin kariyer ilgi boyutunda, en düşük ortalama değerin ise kariyer güven boyutunda olduğunu ortaya koymuşlardır. Tien ve arkadaşları (2014: 259), Macau'daki ortaokul ve lise öğrencilerinde kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliğini incelemişlerdir. Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin dört alt boyutu itibariyle lise öğrencilerinin ortalama değerlerinin, ortaokul öğrencilerinkinden daha yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca, erkek ve kadın öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamalarının birbirlerinden farklılık arz etmediğini ortaya koymuşlardır. Rossier ve arkadaşları (2012: 734), Fransızca konuşan İsviçreli bir grup katılımcı üzerinde yaptıkları çalışmalarında kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin psikometrik özelliklerini ve bu ölçeğin kişilik boyutları ve işe bağlılık ile ilişkilerini araştırmışlardır. Araştırmacılar, yetişkinler üzerinde yaptıkları bu çalışmalarında yaş ve cinsiyetle, kariyer uyum yeteneğinin ilişkisiz olduğunu bulgulamışlardır. Tian ve Fan (2014: 251), hemşirelik öğrencileri üzerinde yürüttükleri çalışmalarında kariyer uyum yeteneği ve onunla ilişkili faktörleri incelemişlerdir. Araştırmaları sonucunda hemşirelik öğrencilerinin, zorluklarla mücadele zekâsı, öğrenme çevresi ve sosyal desteği ile kariyer uyum yeteneğinin

pozitif ilişkili olduğunu saptamışlardır. Ayrıca kariyer uyum yeteneği değerlerinin, diğer öğrencilerden sorumlu bir nevi onların lideri konumundaki önlisans dereceli hemşirelik öğrencilerinde yüksek düzeyde olduğunu saptamışlardır. Araştırmacılar, kariyer uyum yeteneği ile cinsiyet ve sosyal çevre farkı arasında anlamlı ilişki bulamamışlardır. Navaitiene (2014: 124), yaşları farklı olan Litvanya üniversitesi eğitim bilimleri öğrencilerine kariyer uyum yetenekleri ölçeğini uygulamış, sonucunda daha genç yaştaki öğrencilerin mesleki uyum yeteneğinin, orta yaşta olanlardan daha düşük düzeyde olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca yaşı genç olan öğrencilerin merak alt boyut değerlerinin oldukça yüksek olduğunu; daha orta yaştakilerin ise kontrol ve güven alt boyut değerlerinin oldukça yüksek olduğunu saptamıştır. Monteiro ve Almeida (2015: 106), Portekizli öğrenciler üzerinde yürüttükleri araştırmalarında kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin (CAAS) faktör yapısı ile psikometrik özelliklerini araştırmışlardır. Analizler sonucunda CAAS'ın, Portekizli öğrencilerin kariyer uyum yeteneğini değerlendirmede geçerli ve yararlı bir ölçek olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca farklı analizler sonrası, öğrenci iken iş hayatına katılmış ve iş tecrübesi olan katılımcıların kontrol ve merak alt boyutlarındaki değerlerinin oldukça yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Ancak müfredat dışı aktivite tecrübeleri dikkate alındığında ise istatistiksel olarak herhangi bir farklılık tespit etmemişlerdir. İlave olarak da, iş değiştirmenin kendisi için güç bir durum anlamına geldiğini ifade eden öğrencilerin diğer öğrencilere göre kontrol alt ölçeğinin daha düşük değere sahip olduğunu saptamışlardır. Öncel (2014: 13-17), üniversite öğrencileri üzerinde yürüttüğü çalışmada kariyer uyum yetenekleri ölçeğindeki dört alt ölçeğin yapı geçerliğini araştırmıştır. Ayrıca temel benlik değerlendirmeleri (core self-evaluations), benlik saygısı (self-esteem), genel öz yeterlik (generalized self-efficacy), içsel kontrol odağı (internal locus of control), proaktif kişilik (proactive personality), gelecek zaman anlayışı (future time perspective) ve duygusal denge (neuroticism) değişkenleri ile kariyer uyum yetenekleri alt ölçeklerinin ilişkisini incelemiştir. Ağırlıklı not ortalamasının kariyer uyum yeteneğinin merak boyutu ile en yüksek korelasyonu gösterdiğini belirlemiştir.

1.1.3. Kariyer Uyum Yetenekleri Birey-İş Uyumu İlişkisi

Yazında kariyer uyum yetenekleri ve birey iş uyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır.

Jiang (2016), tarafından yapılan çalışmada kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, birey örgüt uyumu ve iş tatmini araştırılmıştır. Örgüt ortamında uyum, çalışanın özellikleriyle işin özellikleri arasındaki uyumluluk anlamına gelir. Kariyer uyum yetenekleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin test edildiği bu çalışmada kariyer uyumunun işten tatminsiz olma ile

negatif yönde önemli ölçüde ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Çalışmaya göre kariyer uyum yeteneği hem birey iş hem de birey örgüt uyumuyla anlamlı bir ilişki sergilemektedir. 270 tam zamanlı çalışandan elde edilen sonuçlar, daha yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip çalışanların iş tatminsizliği yaşama ihtimalinin daha az olduğunu göstermiştir. Kariyer uyumluluğu öncelikle birey iş uyumuna ve birey-organizasyon uyumuna yol açmıştır ki bu da iş tatminsizliğinin azalmasına neden olmuştur. Yapılan analizler birey iş uyumunun aracılık etkisinin, erkek çalışanlara göre kadınlarda daha güçlü olduğunu göstermiştir. Jiang (2016) tarafından yapılmış olan çalışmada kariyer uyumu iş tatmininin bir öncüsü olarak incelenmekte ve yazına bu alanda katkı sunulması amaçlanmaktadır. Kariyer uyumu, kariyer gelişiminde bireyin kendi kendine düzenlemeler yapabilme kapasitesini içerir (Savickas ve Porfeli, 2012). Çevreyle etkileşim halinde bulunan bireylerin psikolojik kaynaklarını iş ve kariyer zorlukları ile başa çıkmada kullandıkları psikososyal bir yapı olarak kabul edilmektedir (Savickas, 1997). Bireylerin, çalışma hayatına uyum sağlamada kullandıkları bir takım “tutum, yeterlilik ve davranışı” içerir (Savickas, 2013). Çalışma, aynı zamanda, birey çevre uyum algılarının (birey iş, birey örgüt uyumu) aracılık etkilerini test ederek kariyer uyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Özellikle, kariyer inşası kuramına (Savickas, 1997, 2005) dayanarak, kariyer uyumluluğunun çalışanların iş ve organizasyonlarına daha iyi uyum sağlamasına olanak sağladığı öne sürülmekte, bu da birey çevre uyum teorisine (Edwards vd.,1998) dayanmaktadır.

Song ve Chon (2012) tarafından yapılan bir çalışmada birey iş uyumunun kariyer seçim hedeflerine etkisi incelenmiştir. Çin’in Hainan adasında iki ayrı enstitüden toplam 302 öğrencinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada yapılan analizler sonucunda birey iş uyumunun kariyer seçim hedeflerini etkilediği ortaya konmuştur. Bireyin kariyer tercihleri çevresi ile uyumundan etkilenmektedir (Carless, 2005; Holland, 1985) .

Singh vd., (2004) tarafından yapılmış olan bir çalışmada üç kariyer kararı verme stratejisi (rasyonel, sezgisel ve bağımlı) ile birey iş uyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda her bir karar verme stratejisi ile işe uyum arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Yani bireylerin kariyer seçim stratejilerini objektif bir şekilde kullanmaları yüksek düzeyde işe uyum sağladıklarını göstermektedir.

1.2.Birey-İş Uyumu

Uyum kavramı örgütsel davranışın onlarca yıldır ele alınan bir konusudur. Bu bağlamda, insan çevre yani bireyler ve çalışma ortamları arasındaki uyumluluk, hem akademisyenler hem de uygulayıcılar tarafından dikkate değer bulunmuştur. Buna göre kişi çevre uyumu

teorisi insan davranışları ve insanların seçimleri ile ilgili bir teoridir. Bu teori temel iki varsayımına dayanır; birincisi insan davranışlarında birey çevre uyumunun fonksiyonu; ikincisi ise bireyin ve çevrenin uyumlu olmasının gerekliliğidir. Kişi çevre uyumu çeşitli şekillerde kavramsallaştırılabilir; bireyin işi, grubu, organizasyonu ve mesleği ile olan uyumu gibi. Son yıllarda uyum araştırma ve uygulamalarının geleneksel birey iş uyumu anlayışıyla ilişkili ancak ondan daha farklı olarak birey çevre uyumunun önemi üzerine yapılmaya başladığı görülmektedir (Saks ve Ashforth, 1997: 416).

Günümüzde insan kaynakları uygulamaları ve işletmelerde bu uygulamaları etkileyen faktörler ile ilgili akademik araştırmalar mevcuttur ve gittikçe de artmaktadır. Birey iş uyumu kavramı da bu kapsamda araştırılmış ve konu ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde birey iş uyumu kavramı ile ilgili, kuramsal yaklaşımlar incelenerek ve kavramının tanımı, türleri, teorik çerçevesi, ölçülmesine yer verilecektir. Örgütsel psikoloji içerisinde birey iş uyumu kavramının yerini kavrayabilmek için daha önce yapılmış çalışmalara değinilecektir.

1.2.1. Birey-İş Uyumunun Tanımı

Birey iş uyumu, iş karakteristikleri ile çalışanların özellikleri arasındaki ilişkiyi belirtir. Edwards (1991) birey iş uyumunun iki boyutunu; ihtiyaç-araç (i-a) uyumu ve talep-yetenek (t-y) uyumu olarak kavramsallaştırmıştır.

İhtiyaç-araç (i-a) uyumluluğu, bireylerin ihtiyaçları, arzuları, tercihleri ve ödül algıları ile örgütün onlara sunduğu imkânların uyumudur. Talep-yetenek uyumu ise iş talepleri ile bireyin bilgisi, becerileri arasındaki uyum demektir (Chen vd., 2014: 22). Çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gerekliliklerini yerine getirebilmek için lazım olan bilgi, beceri ve yetenekler ile uyumlu olması birey iş uyumu kavramına dair başka bir tanımlama şeklidir. İşgörenlerin mevcut bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanarak iş ile ilgili meselelerle nasıl baş edecekleri talep-yetenek (t-y) boyutunda ele alınır. Yapılan çalışmalarda talep-yetenek (t-y) uyumunun artmasının performans artışında önemli bir paya sahip olduğu bulunmuştur (Afsar vd., 2015: 107). Benzer şekilde talep-yetenek (t-y) uyumsuzluğunun ise performans düşüklüğüne sebep olduğu gözlemlenmiştir.

İhtiyaçlar-araçlar (i-a) uyumu birey ve çevre arasında çok çalışılan bir uyum biçimidir. Kişilerin tercihleri, istekleri ve değerleri ile çevrenin benzerliklerinin varlığı ya da yokluğu ile kavramsal olarak ilgilenmek demektir. French ve arkadaşları (1982) birey çevre uyumu perspektifinde birey iş uyumuna özel olarak odaklanmış ve bireyin işinde görmek istediği özellikler ile var olan özelliklerini kıyaslamıştır (Warr ve İnceoğlu, 2012: 130).

Birey iş uyumunun başka bir tanımlaması ise kişinin üst seviyelerde beklentileriyle işin nitelikleri ya da bireyin potansiyeli, yetenekleri, kişiliği ile işin gerektirdikleri arasında uyum olmasıdır. Psikolojik veya biyolojik ihtiyaçlar, değerler, hedefler, yetenekler veya kişilik bireyin özelliklerini simgeler. Çevre ile ilgili koşullar ise iç veya dış kaynaklı ödüller, fiziki veya ruhsal beklentiler, kültüre dair değerler, beslenme, bir insanın yaşabileceği sıcak bir ortam veya konuttan oluşur (Afsar vd., 2015: 107).

Bireyin nitelikleri ile işin gereksinimleri arasındaki uyum olarak tanımlanan birey iş uyumu, Edwards (1991) tarafından bir kişinin yetenekleri ile bir işin talepleri ya da ihtiyaçlar ve arzular arasındaki uyumluluk olarak tanımlanır. Talep-yetenek uyumu, bireylerin becerileri ve yetenekleri ile işin spesifik talepleri arasındaki uyumdur. Bu tür uygunlukta kişi, işle ilgili görevlerini yerine getirebilmek için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahiptir. İşle ilgili gerekli bilgi, beceri yeteneğe sahip olan bireyler, örgütün beklentilerini karşılamak için daha üst düzey performans gösterme eğilimindedirler. İkinci tür birey iş uyumu olan ihtiyaçlar araçlar uyumu sağlandığı zaman işin gerekleri ile birlikte bireyin ihtiyaçları karşılanmış olur. İş, kişinin ihtiyaçlarını, değerlerini ve tercihlerini yerine getirmek için fırsatlar sunmaz. Kişilerin ihtiyaçları işin kaynakları tarafından karşılanır. Örgüt tarafından bireylere sunulan özerklik, finansal güvenlik, uyumlu iş arkadaşları, zaman planlaması yapma, tazminat alma gibi imkânlar bireylere daha fazla iş doyumu sağlar.

Başlangıçta birey iş uyumunun bu iki farklı bileşeni (talep-yetenek ve ihtiyaç-araç) iki farklı uyum türü olarak çalışılmıştır. Daha sonra yapılan ampirik çalışmalarda ise birey ve örgüt arasındaki kavramsal ayırım desteklenmiştir (İplik ve Yalçın, 2011: 644-648). Bireylerin özellikleri yani amaçları, becerileri ve değerleri ile kuruluşların özellikleri yani hedefleri, değerleri kaynakları ve kültürleri arasındaki fark araştırmalara konu edilmiştir. Birey iş uyumu kişinin özellikleri ile işin özellikleri veya işyerinde bireyden beklenen görevlerin özellikleri arasındaki uyum olarak tanımlanır.

Birey iş uyumu, çalışanların bilgi, yetenekleri, tercihleri, kişisel özellikleri ile işleri arasındaki uyumdur. Birey iş uyumunun güçlü olması, çalışanların görevi yerine getirecek bilgi ve yeteneğe sahip oldukları anlamına gelir. Söz konusu uyum iyi oranda değilse işteki sorumluluklar ile kişinin tercihleri veya yetenekleri bağdaşmamaktadır. Yazında birey iş uyumu üzerine yapılmış çalışmalar mevcuttur. Araştırmacılar ayrıca işyerinde işe uyum sağlayamamış bireylerin davranışları konusunda da araştırmalar yapmışlardır (Babakuş vd., 2011: 19- 22). İşe uygunluğun zayıf olduğu durumlarda iş memnuniyetsizliği, düşük örgütsel bağlılık, yüksek oranda işten ayrılma niyeti görüldüğünü tespit etmişlerdir. Çalışanların birey iş uyumu algıları, işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir rol oynayabilir.

Subjektif birey iş uyumu çalışanlara ait beceri ve yeteneklerin işle ne kadar iyi uyduğu konusunda kişisel algılarını ifade eder. Araştırmacılar algılanan birey iş uyumunun bireylerin işten ayrılma niyetleri ve iş tatminlerine ilişkin öngörüselle bilgi elde edilmesini sağlayabileceğini belirtmiştir. Jansen ve Kristof-Brown'a (2006) göre birey iş uyumu ile işten ayrılma niyeti anlamlı bir ilişki içindedir. Ayrıca Tseng ve Yu'ye (2015) göre zayıf olarak algılanan birey iş uyumu ile birey, sorunun üstesinden gelmek için çözümler bulamaz. Çalışanlar işyerinde karşılaşılan güçlükleri aşma becerisinde olmayabilirler, çünkü çalışanlar gerekli bilgiye sahip olmayabilirler. Bu durumda, çalışanların işyerini terk etme ihtimalleri daha yüksektir. Ampirik çalışmalar, birey iş uyumu algısının zayıf olmasının işletmede işten ayrılma niyeti ile ilgili ipucu verir nitelikte olduğunu belirtmiştir (Tseng ve Yu, 2015: 61: 63).

Kişilik özelliklerinin algılanan birey iş uyumunu artırabileceğine dair bazı kanıtlar mevcuttur. Örneğin, Donovan ve arkadaşlarına (2004) göre dışa dönüklük birey iş uyumu üzerinde anlamlı bir pozitif etkiye sahiptir ve Ehrhart'a (2006) göre dışa dönüklük algılanan birey iş uyumunu önemli ölçüde artırmaktadır. Bu bulgulara dayanarak, dışa dönüklüğün yalnızca algılanan birey iş uyumunu artıran bir kaynak olmadığı, aynı zamanda stresin bir panzehiri olarak tükenmişliğin azaltılmasına direkt etki ettiği söylenebilir.

Çalışanlar iş çevrelerini düzenleme konusunda aktif olduklarında veya iş arkadaşları ile iletişim halinde olduklarında hedefleri paylaşarak yerine getirebilirler; yani ortak çalışma yapmış olurlar. Böylece işleri onlar için daha fazla anlam ifade eder. İşlerini bireysel tercihleri, stilleri ve yetenekleri ile eşleştirirler (Chen vd., 2014: 22).

Ampirik çalışmalarda araştırmacıların en çok dikkat ettikleri konulardan biri, birey iş uyumunun çalışanların işle ilgili tutumları üzerinde önemli bir etkiye sahip olmasıdır (Peng ve Mao, 2015: 805-806). Bu uyumu içeren hususlar insanların ve görevlerin benzer temel özelliklerini içerir: ihtiyaçlar-araçlar uyumunda iş, çalışanın talep ve beklentilerini karşılayabilir; talepler-yetenekler uyumunda ise çalışan, işin gerektirdiği bilgi, beceri ve yeteneklere sahiptir.

Yazında uyum kavramına dair birçok tanım söz konusudur. Kristof'un yaklaşımı ise bu tanımların çoğuna temel oluşturmuştur. Kristof yaklaşımında iş hayatında uyumdan bahsedilmesi için şu üç durumun olması gerektiğini belirtmiştir; taraflardan birinin diğerinin ihtiyaçlarını karşılıyor olması, temel özelliklerinin benzer olması ya da her iki özelliğin bir arada olması gibi. Bu tanımlama Muchinsky ve Monahan'a ait bütünleştirici (supplementary) ve tamamlayıcı (complementary) yaklaşım ile Caplan ve Edwards'a ait ihtiyaçlar-araçlar (needs supplies) ve talepler yetenekler (demands abilities) yaklaşımını birbirine yaklaştırmıştır (Ulutaş, 2010: 15).

Bireyin belli bir işle olan uyumuna birey iş uyumu; çalıştığı örgütün değerleri, hedefleri ve misyonu ile olan uyumuna ise birey örgüt uyumu denir. Bütünleyici uyum, bireylerin sahip olduğu bir özelliğin mevcut çevrede var olan bir boşluğu doldurması anlamına gelmektedir. Burada üzerinde durulan nokta birey veya örgütün bir özelliğinin bir diğerinin ihtiyaç ve isteklerini karşılamaıdır (Çelebi ve Ülker, 2013: 129).

Tamamlayıcı uyum ise birey ve örgütün sahip olduğu temel özellikler arasındaki ilişkidir (Kristof, 1996 : 3-4; Cable ve Edwards, 2004: 822; Kristof-Brown, 2000: 646; Kristof-Brown vd., 2005: 288). Örgütün iklimi, kültürü, normları, değer ve hedefleri örgütün temel özellikleridir. Bireyin hedefleri, değerleri, kişilik ve tutumları ise bireysel temel özelliklerdir.

Çelebi ve Ülker (2013:130)' e göre algılanan uyum; bireyin kendisi ve çevresi arasında direkt bir uyum değerlendirmesi yaptığı zaman oluşan uyumdur. Dolaylı olarak bireyin aktardığı değişkenlerin (birey çevre) kıyaslanmasına bağlı olarak yaptığı değerlendirmeyle oluşan uyuma sübjektif uyum; yine birey çevre değişkenlerinin kıyaslanarak dolaylı olarak başkası tarafından yapılan değerlendirmeyle oluşan uyuma da objektif uyum denir. Bireylerin bir meslek veya iş ile hangi oranda uyum içinde olduklarına dair hissettikleri uyum olması sübjektif uyumun bir diğer tanımlaması olarak değerlendirilebilir. Objektif uyum ise iş veya mesleğin dışarıda oluşturduğu yargılar ile bireyin özellikleri arasındaki örtüşme olarak tanımlanabilir.

1.2.2. Birey-İş Uyumunun Kuramsal Çerçevesi

Birey iş uyumu kavramı birden fazla teoriye dayanmaktadır (Dawis, 2005: 4). Birey ve çevre değişkenlerine bağlı olarak geliştirilmiş birey çevre uyumu teorileri bunlardan bazılarıdır. Davranış veya davranışların sonuçlarının oluşmasında bu değişkenler etkindir. Bireylerin davranışları ancak birey ve çevre kombinasyonu ile açıklanabilir.

Birey iş uyumu aslında daha geniş kapsamlı bir kavram olan birey çevre uyumuna ait bir alt boyuttur. Murray'ın *ihtiyaç baskı modeli*, Lewin'in (1935) *alan teorisi* birey çevre uyumuna dayanak sağlayan teorilerdendir. *İhtiyaç baskı modeli*, ihtiyaçların toplum tarafından benimsenen değer, tutum ve fikirlerle şekillenmiş olan kültürel deneyimlerle ilişkili olduğunu ileri sürer. Lewin'in (1935) *alan teorisi* ise davranış şekillerini birey ve çevrenin bir işlevi olarak açıklamaya çalışır; davranış değişikliğinin bireyin çevresel güçlerden etkilenmesiyle oluştuğunu belirtir (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013: 301).

Bireyin yetkinlikleri, becerileri, yatkınlıkları, ilgi alanları ve kişilik özellikleri ile işin yerine getirilmesi için aranan nitelikler arasında uyum olması gerektiğine odaklanan Özellik-

Faktör Teorisi (Williamson-1939) birey çevre uyumu teorilerinden biridir. Teori bireylerin farklı olduğunu ve farklı becerileri ölçülerek yönlendirme yapılması gerektiğini ileri sürmektedir. *Özellik ve faktör* kavramları birey ve işin belirleyici niteliklerinin tasnif edilmesi anlamına gelir ve teorinin özünü oluşturur. Özellik-faktör teorisine göre her birey birbirinden ayrı özelliklere sahiptir ve bu ayrımlar farklı becerilere sahip olmaları anlamına da gelir. Bu farklı yetkinlikler ölçülerek farklı mesleklerle eşleştirilebilir. Böylece yetenek ve becerilerini etkin şekilde kullanabilecekleri çalışma çevresi ve yaşam alanı bulmak adına bireyler kendilerini tanıma eğiliminde olurlar (Çelebi ve Ülker, 2013: 128).

Bir başka kişi çevre uyumu teorisi ise İş Uyumu Teorisi'dir (Dawis ve Lofquist, 1984). İş icra ederken başarı elde etme üzerine odaklanması ile güncel birçok uyum teorisinden ayrılır. Özünde birey ve çevrenin birbirine uyum göstermek için çaba harcaması ve bu çabanın her iki tarafa da fayda (tatmin) sağlaması yatmaktadır. Birey, çevrenin birtakım gerekliliklerini karşılayacak becerilere sahiptir. İş sırasında ihtiyaç duyulan beceriler; bilişsel, duygusal, motor ve fiziksel olarak bireyde var olan temel insani niteliklerden türemiştir. Kalıtım yoluyla elde edilmiş olan bu temel beceriler tıpkı ihtiyaçlar gibi farklılaşan çevresel koşullarla öğrenme kanalıyla şekil alır (Dawis, 2005: 5).

Holland'ın Tipoloji teorisine (Holland-1959) göre bireyler kişilik özelliklerine göre meslek seçerler; aynı meslek mensubu bireyler benzer kişilik özelliklerine sahiptir. Teoriye göre, gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, gelenekçi ve girişimci olarak 6 kişilik tipi mevcuttur. Birey bu 6 kişilik tipinden birinin özelliklerini fazlaca gösterir ve meslek seçimini de bu doğrultuda yapar. Örneğin bir fen bilgisi öğretmeninde araştırmacı/ sosyal kombinasyonunun özellikleri görülebilir. Kişilik özellikleri ile örtüşmeyen meslek seçimi yapan bireyler tatminsizlik, mesleki performans düşüklüğü gibi durumlarla karşılaşabilirler. Spakana ve Cruza-Guet (2005) teorisinin dayandığı 4 temel gösterge üzerinde durmuştur: *uyum*, birey ile iş çevresi ya da girmeyi planladığı işyeri arasındaki ortak özelliklerini, *tutarlılık* bireyin kişilik tipinin birey ile olan ortak yönlerini, *farklılaşma* bireyin ait olduğu kişilik tipinin özelliklerinden bireysel olarak ayrılan yönlerini, *kimlik* bireyin amaç, yetenek ve becerilerini net bir şekilde yansıtabilmesini ve kavrayabilmesini ifade eder (Çelebi ve Ülker, 2013: 128).

Kişisel faktörler ve çevresel faktörlerle ilgilenen etkileşimci yaklaşım, insan davranışlarının sebepleri üzerinde durur. Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, birey ve çevre kombinasyonunu ön planda tutmuştur. Lewin (1951), kişi ve çevrenin etkileşimi sonucunda davranışın ortaya çıkacağını ifade etmiştir ve böylece teorik anlamda uzun soluklu bir sürecin ilk önerisini sunmuştur (Chatman, 1989: 335).

Etkileşimci araştırmalar, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık gibi çalışanların mesleki tutumlarının, işin niteliklerine ve değerlere bağlı olarak değişebileceğini belirtir. Başka bir deyişle, çalışan kendi değerleri ile uyumlu ve kendisi için değerli bir iş yaptığını düşündüğünde tatmin olmakta, buna karşılık kendi değerleri ile uyumsuz bir işte çalıştığını düşündüğünde ise memnuniyetsiz olmaktadır (İplik ve Yalçın, 2011: 644). Etkileşimci yaklaşıma göre çalışanların değerleri ile örgütlerin değerleri arasında tutarlılık yoksa, uyumun yoksunluğu durumunda yetersizlik ve kaygı duygusu yaşanır. Birey çevre uyumsuzluğu kişisel değerler ile örgüt arasındaki bağın kopmasına neden olur. İş ortamında gerginlik, devamsızlık, tükenme duygusu, benlik saygısında azalma, güven eksikliği ortaya çıkar. İş çevresinde düşük motivasyon ve örgütsel bağlılıkta düşüş meydana gelir.

Yapılan bazı araştırmalar, birey çevre uyumunun örgütsel bağlılık, iş doyumunu, zihinsel sağlık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermektedir. Temelinde etkileşim teorilerinin yer aldığı birey çevre uyumunun temel hipotezleri şunlardır: kişi ve çevre arasındaki etkileşim, davranışsal sonuçlar yaratır ve iyi bir uyumun olması bireyler için olumlu sonuçlar doğurur (Peng ve Mao, 2015: 805-806).

Birey çevre uyumu, birey ve çevre arasındaki bağları içeren, alt bileşenlerden oluşan geniş bir yapıdır. Örgüt ortamında uyum, çalışanın özellikleriyle onun işinin karakteristikleri arasındaki uyuma ya da uyumluluk anlamına gelir (Jiang, 2016: 3).

Birey ve çevre uyumunun farklı alt bölümleri mevcuttur. Bunlar birey ile görev, birey ile örgüt, birey ile iş ve birey ile grup arasında uyumdur (Kılıç ve Yener, 2015: 162). Daha önce yapılan çalışmalar birey iş uyumu ve birey çevre uyumunun işle ilgili çıktılar üzerinde anlamlı etkileri olduğunu göstermiştir. Cable ve De Rue (2002) tarafından yapılan bir çalışmada istihdam edilen bireylerde uyumluluk türlerinin farklı çıktılarla ilişkili olabileceği öne sürülmüştür. Fakat hem birey iş uyumunun hem de birey çevre uyumunun aynı çalışmada yer aldığı örnek sayısı sınırlıdır. Çalışmaların çoğunda yapılan araştırmalarda işe alımdan sorumlu kişilerin seçim sırasında uyum tiplerini dikkate aldığı sonucuna ulaşılmıştır (İplik ve Yalçın, 2011: 644).

Uygulamalı psikoloji kuram ve uygulamalarında tatmin, işle bütünleşme ve işe istekli olma oldukça önemsenmiştir. Bu bakımdan kişi ve çevre uyum teorileri göstermektedir ki kişisel ve çevresel uyumsuzluklar anlamlı bir stres kaynağıdır. Edwards ve Van Harrison (1993), kişi çevre uyumu teorilerinde de belirtildiği gibi birey ile çevresi arasındaki uyumsuzluğun psikolojik, fizyolojik sorunlara, can sıkıntısına, kaygı ve depresyona, yüksek kolestrola, sigara içme gibi olumsuz durumlara neden olabildiğini belirtmektedir (Warr ve İnceoğlu, 2012: 130).

Saks ve Ashforth' a (1997: 395) göre yazında birey çevre uyumunun önemi üzerine geleneksel birey iş uyumu anlayışıyla bağlantılı ancak daha farklı uyum araştırma ve uygulamalarının olduğu bilinmektedir. Ayrıca Saks ve Ashforth'a (1997: 395) göre birey çevre uyumunun farklı kavramlarla olan ilişkisini inceleyen çalışmalar da mevcut olup iş arayanların mevcut birey çevre uyum algılarının iş seçim niyet ve kararlarını etkilediği tahmin edilmektedir; iş arayanların birey çevre uyum algılarının iş seçimi sırasındaki tercihlerine ve iş tutumlarına pozitif etki ettiği de bilinmektedir. Araştırmaya göre birey çevre uyumu algılarının algılanan uyum değerleri ile iş seçim niyetleri ve iş tutumları arasında arabulucu rolde olduğu bulunmuştur.

Birey çevre uyumu ve iş arama faaliyetlerine ilişkin ampirik bir çalışma Cable ve Judge (1996) tarafından yapılan iş arayanların seçimlerini belirleyen faktörlerin tespit edilmeye çalışıldığı çalışmadır. Bu çalışmada örgüte yeni katılan çalışanların birey çevre uyumu, iş seçimi ve iş tutumu algıları üzerinde durulmuştur. Özetlenecek olursa, daha önceki araştırmalarda, bireylerin iş bulma tercihleri, kişilikleri, değerleri, ihtiyaçları ve uyum algılarının organizasyon tarafından yapılan işe alım faaliyetlerini etkilediği bulunmuştur. Buna ek olarak, iş arayanların iş arama sürecinde birey çevre uyumunu dikkate almaları onların uyumu sübjektif olarak nasıl algıladıklarıyla da ilişkili bulunmuştur (Saks ve Ashforth, 1997: 395).

Geleneksel anlayışta işe alım faaliyetleri, açık işte aranılan nitelikleri taşıyan bireyleri seçme yöntemiyle gerçekleşmekteydi ve birey iş uyumu temelinde seçim yapılmaktaydı. Birinci dünya savaşında yetenek testlerinin yapılması ile başlayan bu süreç, iş dünyasının giderek karmaşıklaşan yapısında ve artan dinamiğinde daha esnek davranılması ihtiyacını doğurmakta ve böylece birey örgüt uyumu ön plana çıkmaya başlamaktadır (Ulutaş, 2010: 14).

Sosyalizasyon yazını bir örgütte uyumun, değerleri ve tutumları ifade etmede yardımcı etken olabileceğini ifade etmektedir. Uyum içinde olan bireyler beklenen davranışları daha kolay sergiler ve bu durumda onların hissettikleri stres daha az olabilir. Oysa uyumsuzluk duygusu izolasyon gibi olumsuz sosyal duygular yaratabilir. İşin süreçleri ile çalışanlar arasındaki uyumun önemi birey örgüt uyumunun odaklandığı başka bir alandır ve bu alanda örgütsel bir kimlik oluşturma hedeflenir. Bu nedenle birey örgüt uyumunun rekabetçi iş ortamında gerekli olan işgücünü elde bulundurabilmede önemli olduğu belirtilmektedir. Bireyin ve örgütün değerleri uyumlu olduğu zaman hem bireylerin hem de örgütlerin daha etkili sonuçlar elde edeceği varsayılmaktadır. Yapılan ampirik çalışmalara bakılacak olursa birey örgüt uyumunun örgüt adına uzun vadeli olumlu sonuçlar elde edebilmek için

belirleyici olduğu görülmektedir (Han vd., 2015: 429). Birey ve örgüt arasındaki uyum işe alımdan sorumlu olan işyeri yetkililerini de ilgilendiren bir husustur. Burada kastedilen çalışan seçimlerinin kişi-örgüt uyumuna dayalı olarak uygun adayların belirlenmesi şeklinde yapılmasıdır. Başvuru sahipleri ise birey örgüt uyumunu dikkate alarak kendilerine uygun organizasyon bulabilirler. İş arayanların kendi niteliklerine yakın özelliklere sahip işler aradıkları ileri sürülmektedir (Han vd., 2015: 429-431). Örgütler ise organizasyon değerleri ile uyumlu kişilik özelliklerine sahip bireyleri işe alma eğilimindedir. Bir organizasyon, başvuru sahiplerinin değerlendirilmesini birey örgüt uyumunun değerlendirilmesi üzerinden yaparak personel özelliklerinin, değerlerinin, yeteneklerinin ve başvuranların taleplerinin dikkate alındığı bir seçim süreci uygulayabilir. Birey örgüt uyumunun iyi olması iş tatmini ve örgütsel bağlılık artırıcı ve işten ayrılma niyetini azaltıcı etkilere sahiptir (Han vd., 2015: 429-431).

Westerman ve Vanka (2005) birey örgüt uyumunu 3 ayrı yaklaşımla ele almıştır:

- Değerlerde uygunluk: Değerlerin tutarlılığı yansıtması, farklı durumlarda neyin önemsendiğine ilişkin uzun soluklu inanışları ifade etmesi beklenir. Değerlerde uygunluk, organizasyonun var olan kültürel değerleriyle kişilerin temel inanışlarının uyumlu olması durumu olarak nitelendirilir.
- Kişilikte uygunluk: Bireyin özellikleriyle bulunduğu çevredeki kişilerin sahip olduğu özelliklerin aynı doğrultuda olmasıdır.
- İş çevre uygunluğu: İşyerindeki yaşamı karakterize eden hal ve hareket, duygu ve davranış birikimi işyerindeki iklimi oluşturur. İş çevre uygunluğu, kişilerin çalışma ortamları ile olan uygunluklarını ifade etmektedir (Westerman ve Vanka, 2005: 413).

Sekiguchi'e (2004) göre birey örgüt uyumu çalışanlar ve örgütler arasındaki ilişkiyi iyileştirerek ve kişisel değerler ve hedefleri birbirine yakınlaştırarak çalışanların güvende hissetmesini sağlar. Örgüt bunu başarmaya yardımcı olarak kendisi ile benzer değerlere sahip çalışanları işe alabilir, sonra bu kişisel değerleri toplumsallaştırma süreci yoluyla şekillendirmeye çalışır (oryantasyon ve işbaşında eğitim gibi). Böylece bu değerleri var olan inançlara dönüştürür. Çalışanlar, örgütle benzer değerleri paylaştıklarını hissedince (dürüstlük, yardımlaşma, bilgi paylaşımı vb. gibi) katılım, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi olumlu davranış örnekleri sergileyeme eğilimleri artabilir. Çalışanlar, kişi-örgüt uyumunun yüksek olduğu durumlarda, kişisel değerleri ile örgütün değerlerinin benzer olduğunu hissederler (Han vd., 2015: 429).

Birey ile örgüt arasındaki uyumu yakalamak için bütünleştirici aynı zamanda da tamamlayıcı yöntemlere başvurmak gerekir. Bütünleştirici uyum, karakteristik özellikler

bakımından birey ile örgüt birbirine benzediği zaman sağlanır. Tamamlayıcı uyuma gelince ise, bahsedilen karakteristik özelliklerden birinin diğerini bütünlemesi için eksik kalan bir şeyi tamamlaması beklenir. Bu durumda tamamlayıcı uyum elde edilir. Organizasyonlar kendileri ile benzeşen amaç ve değerlere sahip işgörenleri kendilerine çekerse bütünleştiricilik açısından avantaj sağlamış olurlar. İşgörenlerin beklentileri organizasyon tarafından görevler ve kaynaklar aracılığı ile karşılanırsa tamamlayıcı uyum yakalanmış olur. İlgili yazın, birey örgüt uyumunun bireylerin davranış ve tavırlarına olumlu etki ettiğini belirtmektedir. Buna göre, birey ve örgüt arasında uyum ne kadar fazla ise memnuniyet, bağlılık ve verimlilik de o kadar fazladır (Bright, 2007).

Birey örgüt uyumunun temelinde çalışanların aidiyet duygusunu deneyimleme isteği yatar. Çalışma ortamını rahat, elverişli ve güven veren bir yer olduğunu hisseden çalışanlar aidiyet duygusunu daha çok hissederler. Bireyler çalıştıkları örgütte evlerindeymiş gibi hissetme çabası içine girerler. Çalışanlardaki birey örgüt uyumu hissi, çalışanların organizasyonun sahipleri gibi hissetmelerine yardımcı olur. Sonuç olarak birey örgüt uyumunun söz konusu olduğu durumlarda çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görürler. İşin bitimi için kendilerini adarlar. Örgütün çıkarlarının gözetilmesinde dışarıya karşı daha fazla sorumluluk hissederler. Ayrıca bu ilişki içinde (kişi örgüt uyumu) örgütte karşılıklı ve değiştirilebilir ilişkilerin gelişmesinin muhtemel olduğu düşünülür. Çalışanlar tazminat, terfi, eğitim ve benzeri gibi örgütsel yaşamın çeşitli yönleri doğrultusunda organizasyonla psikolojik bir sözleşme oluştururlar. Psikolojik sözleşme ile çalışanlar yükümlülüklerini algırlar ve beklentiler geliştirirler (Han vd., 2015: 429-431). Psikolojik durumlarından memnun olan çalışanlar sözleşme ile "içeridekiler" gibi hissedebilir ve kendini güvende hissetme noktasında organizasyondan ilham alabilir.

1.2.3. Birey-İş Uyumunun Ölçülmesi

Araştırmacılar tarafından uyumun çeşitli boyutlarını ölçmek (birey iş, birey çevre ve birey meslek gibi) amacıyla sayısız girişimde bulunulmuştur. Ancak maalesef çok az araştırmada izlenen yol birbirini destekler niteliktedir (Cooper Thomas vd., 2004; Kristof, 1996; Werbel ve Gilliland, 1999). Uyumun ölçmenin temel prensibi, kişisel ve çevresel karakteristiklerin aynı doğrultuda olup olmadığını belirlemektir (Edwards, 1991; Kristof, 1996; Schneider, 2001). Uyumun analizinde kişilerin özelliklerini belirleme (değerler, ihtiyaçlar, kişilik ve yetenek vb.) ve çevrenin özelliklerini belirleme (değerler, araçlar, hedefler vb.) amaçlanmaktadır. Araştırmacıların kişisel ve örgütsel özellikler arasındaki uyumun derecesini belirlemek amacıyla genel görüşe uyan ortak bir ölçme yöntemi

belirlemeleri bir gerekliliktir. Uyumunu değerlendirmek için genellikle kullanılan iki ölçüm yöntemi vardır: doğrudan ve dolaylı ölçüm (Kristof, 1996).

Doğrudan ölçüm, bireyin ve çevrenin tek bir öge olarak ölçülmesini içerir (Edwards, 1991). Uyumun doğrudan ölçümü, araştırmacılar için sübjektif uyumun değerlendirilmesinde veya kişilerin yargılarının öğrenilmesinde en uygun yöntem olarak bilinmektedir. Kişinin mesleği, örgütü ve iş veya takım arkadaşları ile olan uyumunu içine alan çevresiyle uyumunu ölçmek bu çerçevede değerlendirilmektedir. Kristof'a (1996) göre çevre özelliklerinin tamamlayıcı veya bütünleştirici bir faktör olarak görülmesi ve iyi bir uyumun varlığından söz edilmesi, yalnızca bireyin bu konudaki algısına bağlanabilmektedir (Kristof, 1996). Birey iş uyumu doğrudan ölçüm ögesi olarak değerlendirilebilir. "İşin talepleri ile bireyin becerilerinin karşılaştırılması" gibi. Birey çevre uyumunun ölçümünde araştırmacılar doğrudan ölçümü kullanmaktadır (Cable ve Judge, 1997). Genel bir ifade ile iş başvurusunda bulunanların örgüt ile ilgili algılarına dayalı olarak birey çevre ve birey iş uyumunun ölçülmesinde doğrudan ölçme kullanılmaktadır (Cable ve De Rue, 2002).

Kristof (1996); O'Reilly ve arkadaşları (1991) ve James ve arkadaşlarına (1988) göre dolaylı ölçüm, değerler ve amaçlar gibi özellikleri belirlemek için kullanılır. Kişisel ve örgütsel olmak kaydı ile analizler iki kademede yapılır. Dolaylı ölçüm sırasında kişinin yalnız değerlendirilmesinden sonra bireyi de içine alan geniş bir çerçevede çevrenin bütünüyle değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin birey çevre uyumunun dolaylı ölçümünde bir çalışan ilk olarak şu soruyu cevaplar: "değerin ne?" Ardından diğer soruya geçer: "örgütün değerleri ne?" Sonra yeterli seviyede uyum olup olmadığını belirlemek için puanlama yapılır. Sonuçlar kaydedilir ve çevresel değişkenler değerlerin ölçümünde kullanılabilir.

Yazında doğrudan ölçüm sübjektif veya algılanan ölçüm ile eş anlamlıyken; dolaylı ölçüm objektif ve gerçek uyumla eş anlamlıdır. Uyum değerlendirmesi yapılırken dolaylı ölçüm daha tarafsız olarak kabul edilir. Ancak bireyin iş başvurusunun nasıl sonuçlandırılacağına kestirilebilmesi için doğrudan ölçüm aracılığı ile tedbir alınmasını yararlı olacağı belirtilir. Cable ve Judge (1997), uyum algıları sayesinde iş başvurusu yapanlar ile örgüt değerlerinin uyum düzeyinin tahmin edilebileceğini ortaya koymuştur. Dolaylı ölçümü savunan bazı araştırmacılar doğrudan ölçümü eleştirmektedir. Edwards (1991) doğrudan ölçümün kişiyi ve çevreyi eksik değerlendirdiğini savunmuştur.

1.2.4. Birey-İş Uyumunu ve İşe Bağlanma İlişkisi

İşe uyum seviyeleri yüksek olan bireylerin işe bağlanma düzeylerinin de yüksek olduğu yapılan ampirik çalışmalarca desteklenmektedir. Laschinger ve arkadaşları (2009), iki

kavram arasında pozitif ilişki olduğunu bulgulamıştır. Maslach ve Leiter (2008), Kuzey Amerika eğitim sektöründe yaptıkları çalışmada bireylerin işe uyumları ve işe bağlılıkları arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu saptamıştır. Shuck ve arkadaşları (2011), tarafından da benzer bulgular elde edilmiştir.

Lu ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan bir çalışmada işe bağlanma ile birey iş uyumu değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. İşe bağlılığın arabuluculuk rolünün çalışmaya bağlılık ve iş uyumu ile ilişkisi araştırılmıştır. Sonuçlara bakıldığında işe bağlılığın çalışanların birey iş uyumlarını dolaylı olarak etkilediği görülmektedir. Çalışmaya göre işe bağlanma düzeyi yüksek olan çalışanlarda işe uyum seviyesinin de yükselmesinin yanında gözlenen bazı davranışlar şunlardır: sorumluluklarının artmasından çekinmemek, sosyal çevresi ile işteki sorumluluklarını bağdaştırmaktır.

İşe bağlanma güçlü ve özverili olma ile özleştirilir. Duygusal motivasyon, ve işle ilgili tatminkar olma durumdur (Schaufeli vd., 2002). Özveri, kişinin çalışmasında yüksek bir ilgiyle ve bir anlam, ilham, gurur duygusuyla karakterize edilir. Bakker ve Demerouti (2008), yüksek işe bağlılığa sahip çalışanların işlerini ilginç bulma ihtimalinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Bakker' a (2010) göre çalışanlar işe bağlılıklarını artırarak kendi mükemmel işlerini yaratabilirler ve birey iş uyum algılarını arttırabilirler. İşine bağlı bireyler iş gereksinimlerini karşılamak için işte kullanılan beceri veya yetenek çeşitliliğini artırmayı öğrenebilirler. Daha yüksek psikolojik ve finansal ödüllere (saygınlık, maaş vb.) sonuçlara ulaşabilirler (Lu vd., 2014).

Chen ve arkadaşları (2014) tarafından Tayvan'daki turizm çalışanları üzerinde yapılmış olan bir çalışmada iş tasarımı ve işe bağlanma arasında birey iş uyumunun arabulucu rolü incelenmiştir. Çalışmada iş tasarımının odak noktasının yöneticiyi merkeze almaktan çalışanı merkeze almaya doğru kaydığı belirtilmiştir. Araştırmanın uygulandığı alanda hem bireysel çalışma hem de işbirlikçi çalışma yapılmaktadır. Araştırma sonuçlarında birey iş uyumunun arabuluculuk rolünün işbirlikçi çalışmaya nazaran bireysel çalışmada daha yüksek oranda olduğu görülmüştür.

Çalışanların işe bağlılığı örgütsel davranış araştırmacı ve uygulamacılarından büyük ilgi görmüştür (Albrecht, 2010; Bakker ve Leiter, 2010; Rich, LePine ve Crawford, 2010). Sürekli olarak değişen iş dünyası koşullarından dolayı organizasyonlar hayatta kalmak ve ilerlemek için rekabet baskısı altındadır. Örgütler çalışanların enerjik ve işlerine tam anlamıyla adanmış olmalarını isterler. Örgütlerin başarısı için insan kaynağının yapısı hayati öneme sahiptir. Christian ve arkadaşları (2011) tarafından işe bağlılığın bireysel ve örgütsel performans ile pozitif ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Bakker ve arkadaşları (2011)

tarafından insan ve çevrenin uyumlu olması gerektiği belirtilmiştir. Bu bulgular ışığında birey iş uyumunun, işe bağlanma üzerinde pozitif bir etkisi olduğu söylenebilir. İşe uyum algısı yüksek olan bireyler, işlerini coşku ile yerine getirmeye daha isteklidir ve bu da onların işe bağlılıklarını artırmaktadır (Chen vd., 2014: 22-23).

Bazı çalışmalarda ise iki kavramın dolaylı yönden ilişki içinde olduğu belirtilmiştir. İşe bağlanma ile psikolojik iyi olma hali arasında bir ilişki mevcuttur (Schaufeli ve Bakker, 2004). Birey iş uyumunun ihtiyaçlar ve araçlar perspektifi ile psikolojik iyi olma hali arasında da yüksek bir ilişki mevcuttur (Shaw ve Gupta, 2004). Ayrıca Hecht ve Allen (2005) de bu yüksek ilişkiyi destekler bulgular elde etmiştir. Önceki çalışmalarda ise birey iş uyumu ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Babakus vd., 2011).

1.2.5. Birey-İş Uyumu ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Yazında birey çevre ve birey örgüt uyumunun yaşam tatmini ile olan ilişkisini konu alan çalışmalar yer almaktadır. İplik ve Yalçın (2017) tarafından birey çevre uyumunun yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kültürel adaptasyonun aracılık etkisi değerlendirilmiş ve birey çevre uyumunun yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kültürel adaptasyonun kısmi aracılık etkisinin doğrulandığı sonucu elde edilmiştir. Bireyin özellikleri ile çalışma ortamının özellikleri iyi bir şekilde eşleştiğinde ortaya çıkan birey çevre uyumunun bireyler açısından birçok davranışsal ve duygusal sonucu bulunmaktadır. Teorik olarak, uyum ve tutumlar arasındaki ilişkide, uyum olduğunda, çevrenin bireylere kendi ihtiyaçlarını karşılamak için fırsat tanıdığı düşüncesi esas alınmaktadır. İhtiyaçların karşılanması da iş tatmini, yaşam tatmini ve örgütsel bağlılık gibi olumlu tutumların sergilenmesine yol açmaktadır. Birey ile iş çevresi arasındaki uyum ya da uyumsuzluk kişilerin duygulanım sistemlerini harekete geçirmekte ve çalışanların farklı davranışlarına neden olacak bir uyarıcı görevi görebilmektedir. Birey içinde bulunduğu çevre ile arasında uyum olduğunu algıladığında olumlu duygu durumuna sahip olacak, bu da genel yaşam tatminini arttıracaktır (İplik ve Yalçın, 2017: 125).

Irak (2014), birey örgüt uyum seviyesi daha fazla olan çalışanların birey örgüt uyum seviyesi daha az olan çalışanlara göre yaşam doyumlarının da daha yüksek olduğu sonucunu elde etmiştir. Irak'a (2014) göre bu bulgu yazında var olan kuramlar çerçevesinde değerlendirildiğinde, işgörenin çevresiyle uyumu yakalayamadığını düşünmesi durumunda olumsuz tutumlar geliştirdiği (Cable ve Edwards, 2002) düşüncesini desteklemektedir. Yaşam tatmini çalışılan işin, hayatın önemli bir kısmını oluşturması ve işten duyulan tatminin yaşam tatmininin önemli belirleyicilerinden olması işgörenlerin örgüt ile uyumunun yaşam doyumu

üzerinde etkili bir etmen olduğunu göstermiştir. Bu bulgu daha evvel vurgulanan genel yaşam tatmininin hayatın farklı alanlarından sağlanan öznel doyumların oranına göre ortaya çıkacağı (Lance vd., 1995) düşüncesini destekler niteliktedir. Bu çalışma sonuçları birey ile örgütün uyumunun sadece işle alakalı sonuçlar açısından değil işle doğrudan alakalı olmayan değişkenler açısından da önem verilmesi gereken bir konu olduğunu göstermektedir.

Birey iş uyumu kavramı iş doyumunu ile yakın ilişkilidir. Babakuş ve arkadaşlarına (2011: 19-22) göre bu iki kavram arasındaki pozitif ilişkiyi konu alan bazı çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda da vurgulandığı gibi, çalışanlar yeteneklerini yetersiz bulurlarsa veya işle eşleşmediğini düşünürlerse gergin hissedebilirler veya işten ayrılma yönünde dah fazla bir eğilim gösterebilirler. Ters durumlarda ise, çalışanlar kendi yetenekleri ve talepleri arasında bir 'uyum' olduğunu hissettiklerinde ve aynı zamanda ihtiyaçları (veya iş talepleri) karşılandığında (örneğin eğitim olanakları veya çalışan hakları) işten ayrılma niyetinde olmazlar. Bu durumlarda yetenekleri, ihtiyaçları ve talepleri arasında iyi bir "uyum" olan çalışanlar, iş doyumunu daha fazla nasıl yaşayacakları üzerinde düşünebilirler. Birey iş uyumunun, çalışan performansı ve örgütsel bağlılıkla pozitif, işten ayrılma niyeti ile de negatif yönlü ilişki sergilediği saptanmıştır (Babakuş vd., 2011: 19-22).

Birkaç istisna dışında, çoğu çalışma iş doyumunu ve örgütsel davranış gibi iş tutumları ile birey iş uyumu arasında tutarlı pozitif ilişki olduğunu göstermektedir (İplik ve Yalçın, 2011: 644). Kristof (1996), işe yönelik tutumların birey iş uyumu (iş doyumunu gibi) ve örgüt ile ilgili genel tutumlar (işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık gibi) ile daha güçlü bağ içerisinde olması gerektiğini belirtmiştir.

İş arayanların işe alınması ve seçiminde 'uyum' kavramı uzun zamandır endüstriyel /örgütsel psikolojinin ve insan kaynakları yönetiminin temel taşlarından biri olarak kabul edilmektedir (Saks ve Ashforth, 1997: 395). Geleneksel anlayışta, iş arayanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin iş gereksinimleriyle (birey iş uyumu) yani organizasyonun değerleri, inançları, normları ve nitelikleri ile 'uyumu' araştırma ve uygulamaların ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Önceki araştırmalarda, uyum algılarının ve gerçek uyum ilişkisinin iş tutum ve davranışlarıyla ilgili olduğu bulunmuştur (Saks ve Ashforth, 1997: 395). Bununla birlikte uyum üzerine yapılan çalışmalarda çoğunlukla yalnızca örgütlerin uyumdan nasıl etkilendiği üzerinde durulmuştur, işgörenlerin ve işgören adaylarının uyumdan nasıl etkilendiği konusu ihmal edilmiştir (Saks ve Ashforth, 1997: 395).

Yazında birkaç istisna dışında iş arayanların birey iş uyumu algılarına yer veren az sayıda çalışma yer almaktadır (Saks ve Ashforth, 1997: 395). Yani genellikle, uyum algıları konusunda işgörenler yerine örgüt üzerinde durulmuştur. İstihdamın iki yönlü bir karar süreci

olduğu göz önüne alındığında bu ciddi bir eksikliktir. Başvuranlar, birey iş uyumu ve birey örgüt uyumu algılarından etkilenebilirler ve bu etkilenme onların kariyer anlamında başarı elde etmelerinde uzun soluklu etki yaratabilir. Örgütlerde olduğu gibi, iş başvurusunda bulunanların da iş arama ve seçim sürecinde uyum algıları gelişir. Bununla birlikte Saks ve Ashforth'a (1997: 395) göre işgören perspektifiyle ilgili araştırma yalnızca iş arama kanalları ve iş seçim kararı ile ilgili olarak yapılmıştır. Bu çalışmalar, bireylerin belirli organizasyonel özelliklere göre tercihlerinde değişiklik yaptığını ve iş seçimi kararları alırken uyumla ilgili değerlendirmeleri yaptıklarını belirtir. Öneğin farklı çalışma ortamlarını tercih etmede başarı ihtiyacı, kişilik özellikleri, benlik saygısı, iş değerleri ve ihtiyaçları önemli faktörler olarak bulunmuştur.

1.3. İşe Bağlanma

İşe bağlanma yönetim alanında en fazla araştırılan konulardan biridir (Saks ve Gruman, 2014). Konuya dair birçok çalışma mevcuttur, bunun yanı sıra konunun anlamı, ölçümü ve kuramı ile ilgili araştırmalar hala sürmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde işe bağlanma kavramına, kavramın alt boyutlarına, öncüllerine, işe bağlanmanın sonuçlarına ve yaşam tatmini ile olan ilişkisine yer verilmiştir.

1.3.1. İşe Bağlanmanın Tanımı

İşe bağlanma; insan kaynakları yönetimi, psikoloji, sosyoloji ve işletme gibi birden fazla alanda incelenmekte olan bir kavramdır (Shuck vd., 2011). İşe angaje olma (Güneşer, 2007), işe cezbolma (Doğan, 2002), işe gönülden adanma (Bal, 2008), işe kapılma (Öner, 2008), iş ile bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009), çalışmaya tutkunluk (Turgut, 2010), işe bağlanma (Agin, 2010), işe adanmışlık (Kurtpınar, 2011) ve işe tutkunluk (Çağlar, 2011; Turgut, 2011) gibi birden fazla adlandırmaya sahiptir. İngilizce yazında ise “*work/job engagement*” olarak ifade edilmektedir. Yabancı yazında işe bağlanmanın ele alındığı pek çok çalışmaya rastlanırken, Türkçe yazında bu tür araştırmalara fazla rastlanamamıştır. Türkçe yazında işe bağlanma üzerine yapılmış çalışmaların sayısı artırılabilir (Başoda, 2017: 73).

Kahn (1990), işe bağlanmayı “ bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işe vermesi, işine sarılması” olarak tanımlamış ve ilgili yazında bir temel oluşturmuştur. İşe bağlanma açısından bireyin işini ne oranda içselleştirdiği, ne oranda kendini işine verdiği ve iş arkadaşarı ile ilişkisinin niteliği önem arz etmektedir (Kahn, 1990: 694).

Kahn (1990), işine bağlı bireylerin çalışma ortamında aldıkları görevlere belli bir anlam yüklediğini, bu görevlerin onlara kariyer ve sosyal statü sağlayacağına inandıklarını belirtmiştir ve başarı elde etmek için görevin gerektirdiği fiziksel, duygusal, sosyal ve

örgütsel kaynaklara sahip olmaları gerektiğini ifade etmiştir. Macey ve Schneider (2008), işe bağlılığı üç farklı biçime ayırır: bunlar treytsel², durumsal ve davranışsal işe bağlanmadır. Maslach ve Leiter (1997), işe bağlanmayı tükenmişliğin (burnout) tam tersi bir kavram olarak nitelendirir ve işe bağlanmanın erozyona uğraması halinde tükemişlikten söz edilebileceğini belirtir. İşine bağlı olan çalışanlar, tükenmiş bireylerin aksine daha enerjik, yaptıkları işlerle aktif bağları olan ve işlerini stresli değil aksine azimli şekilde yerine getirmeye çalışan bireyler olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan bakıldığı zaman işe bağlanma ile tükenmişlik kavramının birbirinin tersi olduğu ifade edilmektedir (Hallberg vd., 2007: 135-142).

Maslach ve Leiter (1997), işe bağlanmayı karakterize ederken enerji, ait olma (involvement) ve özyeterlilik (efficacy) kavramlarını kullanmışlar ve bu kavramların tükenmişliğin üç boyutunun tam tersi olduğunu ifade etmişlerdir. Buradan hareketle Maslach Tükenme Envanterini (Maslach vd.,1996) kullanarak işe bağlanmanın ölçülebilceği görüşünü savunmaktadırlar. Tükenmişlik envanterinden düşük puan alan bireylerin, işe bağlanma seviyesinin yüksek olacağı kanatine varılabileceğini ileri sürmüşlerdir.

İşe bağlanmanın geçici ve spesifik bir durum yerine; kalıcı ve süreklilik arzeden duygusal ve bilişsel bir hali ifade ettiği; bir obje, olay, kişi veya davranış üzerinde odaklanmadığı vurgulanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008: 209-223; Schaufeli ve Bakker, 2003: ve 2004: 293-315).

Bireyin davranışlarındaki patolojik güçsüzlükler ve fonksiyonel yanlışlıklar gibi olumsuz özelliklere odaklanan geleneksel negatif psikoloji anlayışı son zamanlarda yerini pozitif psikolojiye bırakmaktadır. Pozitif psikoloji bireyin ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir kuvvetli yanları ile psikolojik potansiyeli üzerine odaklanmaktadır (Schaufeli vd., 2006; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Hayattaki olumsuz şeyleri düzeltmek kadar, psikolojinin odak noktasını pozitif özellikler oluşturmaya kanalize eder. Bu sebeple, pozitif psikolojinin sıfırdan yapılandırılması gerekmediği, sadece hayattaki en kötü olaylardan en iyinin var edilmeye çalışıldığı doğru bir odak değişimi gerektirdiği belirtilmektedir (Keser vd., 2012). Bireyin güçlü yönlerini, optimal seviyede çalışabilmesini ve hayata dair genel mutluluğunu asıl çalışma konusu olarak inceleyen pozitif psikolojinin doğuşu, işe bağlanma kavramının ortaya çıkmasına temel oluşturmaktadır (Açıkgöz, 2009).³

² Treyt: Bireylerin farklılık gösterdiği kişilik boyutlarının temelini oluşturan duygu, biliş ve davranış eğilimleri

(<http://www.akademik.adu.edu.tr/bolum/fef/psikoloji/webfolders/topics/K%20%20C4%B0%20%20C5%9E%20%20C4%B0%20L%20%20C4%B0%20K-sunu3.pdf>).(erişim tarihi:08.05.2018).

³ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>. (erişim tarihi: 12.02.2018).

İşe bağlılık, bireylerin çalışırken aldıkları zevk ve çalışmaya devam etme arzusu olarak tanımlanmaktadır. Farklı faaliyetlerden çok kendi işiyle meşgul olan bireyler işine bağlı bireylerdir. İşe bağlanma tamamıyla pozitif bir deneyimi ifade eder ve bireyin iyilik hali ve çalışma davranışıyla ilgilidir (Keser vd., 2012). İşe bağlanma aynı zamanda bireyin sağlığının yerinde olması ve olumlu iş duygulanımını ifade etmektedir. İşe bağlanan çalışanlar stresli iş ortamlarından daha kolay kurtulmaktadır. Örgütsel bağlılık ile işe bağlanma arasında da pozitif yönlü bir ilişki vardır. Tükenmişlik, işe bağlanma ile en yakın kavramlardan biridir. Bireyin yaptığı işten zevk almaması, kendini bunalmış ve yorgun hissetmesi ve başkalarına karşı da duyarsızlaşması tükenmişlik olarak tanımlanır. Çalışan bireyin negatif psikolojik duygulanım içinde olduğunun belirtisidir. İşe bağlanma ise, tükenmişliğin tam ters kutbunda yer alan çalışanların işine hevesle ve istekle yaklaştığı ve işine odaklanarak katkı vermeye çalıştığı bir durumu anlatmaktadır.

İşine bağlı olan bireyler, işlerini itinayla yapacaklar ve yaptıkları işin kalitesini arttıracaklar, yaratıcılıklarını da işlerine en yüksek seviyede yansıtacaklardır (May, 2004). İşe bağlanma ile ilgili çeşitli araştırmalar incelendiğinde, performans, müşteri memnuniyeti, sadakat ve kârlılık gibi değişkenlerin ele alındığı görülmektedir (Crawford vd., 2010; Harter vd., 2002). Bu değişkenlerle işe bağlanmanın pozitif ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır. İşe bağlı çalışanların, daha yüksek olumlu duygular hissettiği ve iyi bir ruh hali içinde olduğu, daha az psikolojik şikayetlerde bulunduğu söylenebilmektedir (Schaufeli vd., 2002). İşe bağlanma, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel kimlik ile de pozitif ilişkilidir (Zhang vd., 2017). Gupta vd. (2017), Hindistan'da bir AR-GE firmasının çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmada işe bağlanmanın, yenilikçi performansla olduğu kadar yenilikçi iş davranışları ile de pozitif ilişkili olduğu sonucu ortaya koymuştur. Halbesleben (2010), işe bağlanma ile ilgili yaptığı meta analitik çalışmasında, işe bağlanmanın daha yüksek örgütsel bağlılık, daha iyi bir sağlık, daha yüksek bir performans ve daha düşük bir işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu bulmuştur. İşe bağlılık ile sağlık ve öznel iyi oluşun göstergeleri olarak daha düşük kaygı, depresyon ve stres arasında pozitif ilişki vardır (Bakker vd., 2011).

Son zamanlarda insan kaynakları uygulayıcıları ve örgütsel davranış araştırmacıları tarafından işe bağlanma, oldukça ilgilenilen bir konu haline gelmiştir. Ancak, yapılan akademik araştırmalara göre, niteliği ve diğer iş tutumları arasındaki yeri gibi teorik olarak, işe bağlanmanın psikolojik yönünü araştıran çalışma sayısı sınırlıdır. Örgütler son zamanlarda işgörenlerin bağlılık seviyesine ve motivasyonlarının temel unsurlarına odaklanmaya başlamışlardır. Araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda, bireyin işi ile iletişiminin önemli olduğu görülmektedir. Kaliteli bir yaşam sürmesi, ancak bireyin zihinsel ve fiziksel

sağlığı ile mümkün olmaktadır. Çoğu insan yaşamlarını kazanmak için çalışmaya mecburdur ve iş, tercih olmaktan ziyade bir yükümlülüktür. Bunun yanısıra bireylerin işle ilgili tecrübeleri, birbirinden oldukça farklıdır ve çalışmak onlara bir kimlik kazandırır (Rich, 2006: 8).

İşe bağlanma düzeyleri yüksek olan bireylerin davranışları öngörülebilir. İnisiyatif alma oranları daha fazladır ve öğrenmeye açıktırlar (Sonnentag, 2003:518) işlerinden memnuniyetleri yüksektir, işten ayrılma niyetleri düşüktür (Demerouti vd., 2001:279; Schaufeli ve Bakker, 2004: 293). Anlamli bir işe sahip olma hissi, bireyin işe bağlanma düzeyini artıran faktörlerden biri olarak çalışılmıştır (May vd., 2004:11; Scroggins, 2008:68; Saks ve Gurman, 2011). Bireylerin çalışırken kendilerini önemli ve değerli hissetmeleri, işleri ile aralarındaki uyumun yüksek olması onlarda anlamli bir işe sahip oldukları hissi uyandırır (Kahn, 1990: 694).

Bireyin işe bağlanma düzeyini artıran bir diğer faktör ise örgütsel iklimin olumlu olması durumudur (Huhges vd., 2008:52). Dolaylı olarak işe bağlanmayı artıran faktörler ise personel güçlendirme ve benzeri uygulamalardır (Laschinger vd., 2009: 636).

Bireysel açıdan işe bağlanma, bireyin gerçekleştirdiği iş kalitesi, iş esnasındaki özeni, yaratıcılığı, tecrübesi ve kendi sağlığında etkili olurken; işe bağlanma örgütsel açıdan bakıldığında ise performanstan karlılığa birçok farklı süreçlere etkisi bulunabilmektedir (Keser ve Yılmaz, 2009). Bireysel ve örgütsel anlamda işe bağlanmanın sonuçları hakkında özet bilgi şu şekildedir: İşe bağlanmanın örgütsel sonuçları: müşteri memnuniyeti ve bağlılığındaki artış, verimlilikteki artış, finansal performans ve işletme karının yükselmesi, işyerinde güvenlik artışı ve çalışan performansındaki artış, işgücünde işten ayrılma eğiliminin azalması, yöneticilerin özyeterliliklerindeki artış, yönetsel etkinlikteki artış, örgütsel bağlılığın yükselmesi, ortak imajın gelişmesi. İşe bağlanmanın bireysel sonuçları ise: artan iş tatmini, psikolojik iyi olma halinin gelişmesi ve esenlik, yeterlilik inancının yükselmesi, öğrenme hevesindeki artış, duygusal tükenmenin azalması, olumsuzluk hissinin azalması, depresif semptomlarda azalma, uyku bozukluğunun azalması, tüketmişlik seviyesinin düşmesi (Dönmez, 2016: 46).

1.3.2. İşe Bağlanmanın Boyutları

Maslach ve Leiter'e (1997) göre işe bağlılık, tükenmişliğin üç alt boyutu olan bitkinlik, işe yabancılaşma ve düşük seviyede profesyonel yeterliliğin tam tersidir; bireyin işe bağlılık seviyesini ölçmek için tükenmişlik düzeyini ölçmek yeterlidir. Başka bir ifadeyle, düşük düzeydeki tükenmişlik, yüksek seviyedeki işe bağlılığı işaret etmektedir (Bal, 2009).

Fakat ilerleyen süreçte yapılan araştırmalar işe bağlılığın tükenmişlikten ayrı bir kavram olarak ölçülmesi gerekliliğini ortaya koymuştur.

İşe bağlanma alternatif bir bakış açısı ile bağımsız, özgün bir kavram olarak ele alınmakta ve tükenmişlik ile olumsuz (negatif) bir ilişki içinde olduğu belirtilmektedir. Kahn tarafından yapılmış olan kavramsallaştırmayı ölçülebilir bir hale getirerek ilgili yazında önemli bir temel oluşturan Schaufeli ve Bakker (2004) işe bağlanmayı “işini yaparken yüksek bir enerji ve performans sergileyen, işine gönül veren, kendi isteği ve sebatı ile işi için çaba harcayan, işine değer atfeden, önem veren, gurur ve heyecanla, meydan okuyarak ve tutku duyarak işine bağlılık gösteren, harcadığı zamana aldırmaksızın kendini işine veren” bir tipoloji örneği olarak tanımlar. Çalışma hayatı ile ilgili olumlu ve tatmin edici bir düşünce yapısı olarak ifade etmişler ve dinçlik, adanmışlık ve özümseme olmak kaydı ile 3 alt boyuta sahip olduğunu belirtmişlerdir (Schaufeli vd., 2002: 71-92).

İşe istek duyma (Azim), Dinçlik (Vigor): Fiziksel anlamda zinde hissetmek, duygusal olarak güçlü olmak, aktif olmaya istekli olmak, işle ilgili güçlüklerle mücadeleye hazır olmak demektir. Kişinin çalışırken yüksek miktarda enerji sarfedecek istekte ve güçte olmasıdır. Problem olması halinde yılmamaktır. İşe adanma (kendini adamak), Adanmışlık (dedication): İşe değer atfetme ve anlam yükleme, işini gurur kaynağı olarak görme, tatlı bir meydan okuma ve kendini kanıtlama, coşku ile çalışma demektir. Bireyin işine önem vermesi ve işine karşı aidiyet hissetmesidir. İşe yoğunlaşma (benimseme), Özümseme (absorption): İşine tümüyle kendini verme ve derinlemesine konsantre olma halidir. Zaman hızla geçmesine rağmen, çalışanın başını işinden kaldırmak istemediği, çalışmayı bırakmak istemediği bir hali ifade eder. İşe konsantre olmak ve zamanın nasıl geçtiğini anlamayarak kendini işten alamamaktır

Schaufeli ve Bakker’ a (2001) göre, anlık ve belirli bir durum olmaktan ziyade, işe bağlılık herhangi bir nesne, olay, birey ve davranışa odaklanmayan daha sürekli ve yaygın bir duygusal-bilişsel duruma işaret etmektedir. İşe bağlılığın alt boyutlarına çeşitli yerli ve yabancı kaynaklarda farklı isimler verildiği görülmektedir. Tanımlamalar sırasında birden fazla isim bir arada verilmiş olsa da çalışmada işe bağlanmanın alt boyutlarına verilen isimlerden işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma tercih edilmiştir.

İşe istek duyma boyutu; çalışırken yüksek enerji düzeyi, zihinsel dayanıklılık, çaba sarf etme isteği ve kolayca yorulmama yeteneğini içerir. Çalışırken muazzam bir dinçlik hisseden birey yaptığı işle güdülenmiştir ve bir takım zorluklarla karşılaşsa bile sebatla işini yapmaya devam eder. İşe adanma boyutu çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eder ve önemlilik hissi, şevk, ilham, övünç ve mücadele olgularını kapsar. Çalışmaya adanmış olan

bireyler işlerinin ilgi çekici olduğunu, mücadele gerektirdiğini, bir amaca hizmet ettiğini ve anlamlı olduğunu düşünürler; yaptıkları iş onlara ilham verir, dolayısıyla işlerini hevesle yaparlar ve işleriyle gurur duyarlar. İşe yoğunlaşma boyutu bireyin yaptığı işe tamamen odaklanması ve mutlu bir şekilde çalışmaya dalmasıdır. Birey çalışırken yaptığı işe kendisini kaptırır, zamanın nasıl geçtiğini anlamaz ve çalışmaya ara vermekte zorlanır (Turgut, 2011).

Doğan ve arkadaşları (2014), 242 (111 Kadın/ 131 Erkek) akademisyenin işe bağlılık ve öznel iyi oluşları arasındaki ilişkilerini inceledikleri araştırmalarında iki değişken arasında pozitif ilişki olduğunu saptamışlardır. İşe istek duyma ve işe adanmanın öznel iyi oluşu pozitif yönde yordadığı, işe yoğunlaşmanın ise negatif yönde yordadığı araştırmadan elde edilen başka bir sonuçtur.

Tanrıverdi ve Sarıhan (2013) tarafından sağlık çalışanlarının işe bağlılık düzeylerinin tükenmişlik ve depresyon düzeyleri ile ilişkisini ölçmek amacıyla 266 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırmada işe istek duyma ile tükenmişliğin son boyutu olan düşük kişisel başarı arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. İşe adanma ve işe yoğunlaşma arttıkça depresyonun, duyarsızlaşmanın ve duygusal tükenmenin azaldığı araştırmadan elde edilen sonuçlar arasındadır.

Yazında işe bağlanmayı etkileyen ve işe bağlanmaya öncül olan kavramlar da incelemiştir.

İşin niteliğine ilişkin faktörler: İşin niteliğine ilişkin özelliklerin işe bağlanmanın gerçekleşmesini sağlaması hususu işe bağlanmanın öncüllerinden ilk olarak araştırılan öncül olmuştur (Bal, 2009). Agin' e (2010) göre ortaya koyduğu ürünle ve yaptığı işle örgüte bir katma değer sağladığını hisseden bireyin işe bağlılığının artacağını düşünmek mümkündür. İşin ve becerinin çeşitliliği, bireyin işi ile özdeşim kurması, yapılan işin önemli bir iş olarak algılanması bu hissiyatın oluşmasını sağlamaktadır.

İçerisinde kişisel gelişim imkânı sunma, özerklik, ve çeşitliliğin de yer aldığı işle ilgili faktörlerin bir kısmı çalışanın işe bağlanmaya ilişkin olumlu tutum geliştirmesini olumlu etkileyen faktörler olarak ortaya konmuştur (Bal, 2009).

Kişisel Faktörler: Bireyin çevresine katma değer sağlayabilmesine, çevresi ile olan ilişkisini kontrol altında tutabilmesine, moralini yüksek tutabilmesine ve dayanıklı olabilmesine bağlı olumlu öz değerlendirmeler kişisel faktörler olarak kabul edilmektedir. Kişisel kaynaklar ve iş kaynakları işe bağlanmanın önemli öncülleridir. Başarı elde etmede, kişisel gelişimi teşvik etmede, öğrenerek gelişmekte önemli bir role sahiptir. Kişisel faktörler işin gereklilikleri ne kadar yüksek olursa olsun bireyleri teşvik eder. İşe bağlanma düzeyleri yüksek olan çalışanlar dayanıklılık, kendine güven, olaylarla başa çıkma tarzı, iyimserlik, etkinlik açısından diğer

bireylerden farklı özellikler sergilemektedir. Bu özelliklere sahip olan ve işe bağlı olan bireyler kendi iş çevrelerini kontrol etmede ve etki altına almada kolaylık yaşamaktadır (Bakker, 2008).

Rolle İlgili Faktörler: Bireyin örgüt içindeki görev tanımını tam olarak bilmiyor olması durumu rolünün belirsiz olması olarak tanımlanmaktadır. Yapılması istenen ve beklenen görevler açık ve net bir şekilde kendisine iletilmediyse rol belirsizliğinden söz etmek mümkün olacaktır. Bireyin görev tanımını ve rolünün gerekliliklerini net bir şekilde tanımlamak ise çalışanın örgütün vizyon ve amaçlarını çok iyi bir şekilde anlaması ve örgüte uyum sağlaması ile mümkün olur (Kutaniş, 2002).

Örgütsel Faktörler: Örgütün büyüklüğü, ücret sistemi, çalışma koşulları, kariyer olanakları ve yönetim stili olarak sıralamak mümkündür. Örgütler büyüdükçe çekirdek işgücünün yanında ek işgücüne duyulan ihtiyaç artmaktadır. Ancak çekirdek işgücünün işe bağlılık düzeyinin ek işgücüne oranla daha yüksek olduğu söylenmektedir. Yönetim tarafından yetenek ve başarısına göre belirlenmiş olan çekirdek işgücü işyerine karşı aidiyet duygusu geliştirebilmektedir. İşyerinde ihtiyaçlar doğrultusunda ve dönemsel olarak belli pozisyonlarda görev alan ek işgücü ise işyerini kazanç elde edilen ve vakit geçirilen bir yer olarak görmektedir. Böylece işe bağlılık zor hale gelmektedir. Ücret, bireylerin çalışma sebepleri arasında belki de en başta gelmektedir. Ücretin miktarı ve uygulama sistemi işe bağlılığı etkilemektedir. Ancak Elloy ve arkadaşları (1995) tarafından çalışanların ücret miktarının artması ile işe bağlılıklarının azaldığını bulgulamışlardır. Vardiyalı çalışma ve çalışma saatleri bireyleri hem fizisel hem de ruhsal anlamda etkilemektedir Çakır, (2001) böylece işe olan bağlılık da çalışma saatlerinden etkilenmektedir. Bireyin mesleki anlamda attığı adımlar, deneyimlerini meydana getirmekte ve sonuç olarak kariyer başarısı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla örgütlerin bireye kariyer imkânı sunmanın öneminin farkında olması, çalışan performansını artıracak ve bireyleri daha azimli yapacaktır. Bireylerin yöneticilerle ilgili algıları ve fikirleri işe bağlılıklarını da etkilemektedir. Elloy ve arkadaşları (1995) tarafından yapılmış olan çalışmada dürüst, güvenilir, yenilikçi, uyumlu, takdir edilebilir olma ile işe bağlanma arasında olumlu bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Grup-Lider İlişkileri: Bireyin çalışma esnasına işyerinde elde ettiği deneyimlerle ilgilidir. İş deneyimleri sayesinde birey sosyalleşme imkânı bulur ve böylece örgütle duygusal bağ kurması mümkün hale gelir. Lider, çalışanların örgüte karşı heyecan duymasını sağlayan kişidir. Liderin davranışları örgütte ilişkileri yönlendirir, demokratik ve katılımcı bir anlayış sağlar. Böylece çalışanlar işlerine karşı bağlılık hisseder (İnce vd., 2004).

İş Stresi: Talep ile talebi karşılama noktasında bireyin sahip olduğu koşullar arasında algılanan dengesizlik stres olarak tanımlanmaktadır (Jones vd., 2001). Araştırmalar neticesinde bireylerin yıpratıcı iş ortamı nedeniyle bitkinlik, depresyon ve çeşitli sağlık sorunlarını da içine alan oldukça stresli deneyimler yaşadığı ortaya koyulmuştur. Böylece performans kaybı ve devamsızlık artmakta işe bağlılık düşmektedir (Bal, 2009).

İş Güvencesi: İşveren ve işgören arasındaki hizmet sözleşmesinin süreklilik arz etmesi ve koruyucu yönü ağır basan normatif düzenlemelerin olmasıdır. İşverenin haksız yere çalışan ile sözleşmeyi fesetmesi durumunda çalışana güvenceler getirir. İşveren sözleşmeyi haklı nedenlerle fesetmişse çalışanın korunması söz konusu değildir (Reisoğlu, 1985).

Sosyal Destek: Örgüte sunulan ve örgütten algılanan sosyal destek düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. İş koşulları ve ödüllerin dağıtımını da algılanan sosyal destek ile ilişkilidir. Otonomi, iş güvenliği, tanınma, rol baskısı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi birey ve örgüt arasındaki sosyal desteği güçlendirir. Örgütsel sosyal destek teorisi bireyin örgüte katkılarının olumlu olarak değerlendirilmesinin ve uygun davranışlar için ödüllendirme yapılmasının algılanan sosyal destek ile pozitif yönde ilişkili olduğunu söylemektedir. Ödüllerin örgüt içinde adil dağıtılması ile ilgili algılar da bu sosyal destek düzeyini etkilemektedir (Shore ve Shore, 1995).

1.3.3. İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisi

Yaşam, bireyin iş ve iş dışında geçirmiş olduğu zamanının tamamını içine alan bir kavramdır. Genel olarak bireyin yaşamdan memnuniyet duyması anlamına gelen yaşam tatmini duygusal temele dayanır ve birey açısından büyük önem taşır. Yaşam kavramı geniş ve kompleks bir yapıdadır. Bu nedenle yaşam tatmininin tanımını yapmak ve yaşam tatminini etkileyen faktörler üzerinde fikir birliğine varmak zorlaşmaktadır. Yaşam tatminine ilişkin sayısız tanım bulunmaktadır. Haybron'a (2007) göre "bireyin yaşamını beğenmesi, onaylaması ve yaşamından memnun olması" iken Heller ve arkadaşlarına (2002) göre "kişinin kendi hayatının hoşlandığı ve hoşlanmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesi" olarak tanımlanmaktadır (Polatçı, 2015).

Yaşam tatmini, kişinin mutluluğu ile ilgili kavramlardan bireysel iyi oluşun bilişsel yönünü ifade etmektedir. Kişisel iyi oluş, bireyin hayatını duygusal ve bilişsel olarak değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu değerlendirme, bireyin olaylara verdiği duygusal tepkilerini ve doyumun bilişsel değerlendirmesini içermektedir (Diener, 1984).

Bireyler, pek çok olumlu ve çok az olumlu olmayan duygu hissettiklerinde, ilgi alanlarına hitap eden cezbedici aktivitelerde bulduklarında, birçok mutluluk ve çok az

keder yaşadıklarında ve hayatlarından memnun olduklarında öznel iyi oluş seviyeleri artmaktadır. İyi bir yaşam ve ruh sağlığını içine alan başka özellikler de bulunmaktadır fakat öznel iyi oluş yönü, kişinin hayatına ilişkin kendini değerlendirmesine yoğunlaşmaktadır (Diener, 2000).

İşe bağlanmanın hem birey hem de örgüt açısından olumlu sonuçları bulunmaktadır. Yazına bakıldığında işe bağlanmanın insanlar açısından olumlu yararlar sağladığı çeşitli yazarlar tarafından birçok çalışmada ortaya konmuştur. İşine bağlılık duyarak çalışanların psikolojik sermayelerinin yüksek olduğu, kendi kaynaklarını yarattıkları, daha iyi performans gösterdikleri ve mutlu çalışanlar oldukları gözlenmiştir (Bakker vd., 2011: 4-28). Bireysel düzeydeki sonuçlarına bakıldığında, bireyin kişisel gelişimine katkı sağlarken, performans ve kalite gelişimini arttırması açısından da örgüte katkı sağlamaktadır (Bakker vd., 2008: 187-200). Bireyler pozitif duygulara sahip oldukları, kendi kaynaklarını kendileri yarattıkları ve işe bağlanma ile ilgili duygularını diğerlerine de yansıttıkları için, kendi bilgi ve yeteneklerine güvendikleri için iş performanslarının işe bağlılık hissetmeyen çalışanlara kıyasla performanslarının daha yüksek olması ve örgüte diğer çalışanlara göre daha fazla katkı yapmaları beklenmektedir (Seijts ve Crim, 2006: 1-2).

İşe bağlanma, çalışanın sadece işyerindeki enerji ve canlılığı anlamına gelmemektedir. İşine bağlı olan çalışanların, iş saatleri dışındaki özel yaşam alanlarında da yaratıcı hobilerle ve sportif faaliyetlerle ilgilendikleri, gönüllü işlere katıldıkları görülmektedir. Bunun yanı sıra işine bağlı çalışanlar da diğer sıradan çalışanlar gibi gün sonunda yorgunluk hissetmektedir. Fakat bu yorgunluk, bireyi tüketen türden bir yok edici nitelik taşımamaktadır. Aynı zamanda işe bağlanma, işkoliklik anlamına da gelmemektedir. Çünkü işkoliklerden farklı olarak, işine bağlı çalışanlar hem çalışırken eğlenmekte hem de iş dışındaki aktivitelerden de zevk almaktadırlar (Açıkgöz, 2009).⁴

Çizel ve Ateş (2017) tarafından işe bağlanma ile yaşam tatmininin pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu ortaya konulmuştur. İşe bağlanma ile yaşam tatmini ilişkisi cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde ise, erkeklerin korelasyon katsayısının kadınlarınkinden daha yüksek olduğu görülmüştür. İşe bağlanmanın alt boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında, yaşam tatmini ile ilişki düzeyi en yüksek işe bağlanma alt boyutunun işe yoğunlaşma olduğu göze çarpmıştır. Diğer alt boyutlarla da anlamlı ilişkiler saptanmakla birlikte göreceli olarak daha düşük seviyelerde kaldığı görülmüştür. Sonuçlar değerlendirildiğinde, işe bağlanmanın tüm alt boyutları için erkeklerin

⁴ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>. (erişim tarihi: 12.02.2018).

korelasyon katsayılarının kadınların katsayılarından yüksek olduğu görülmüştür. Özellikle işe yoğunlaşma alt boyutunda önemli bir fark göze çarpmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

2.1.Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu çalışmanın temel amacı, konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisini bir model içerisinde incelemektir. Bununla birlikte, demografik değişkenler ile kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini arasındaki ilişkileri incelemek çalışmanın alt amaçları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda Şekil 2.1' de ayrıntılı olarak görülen araştırma modeli kapsamında geliştirilen hipotezler yapısal eşitlik modeli (YEM) ile test edilmiştir. Alt amaçlara ilişkin hipotezlerin test edilmesi için ise T testi ve Anova analizleri yapılmıştır.

H1: Konaklama işletmesi çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumları üzerinde etkilidir.

H2: Konaklama işletmesi çalışanlarının birey iş uyumları, işe bağlanmaları üzerinde etkilidir.

H3: Konaklama işletmesi çalışanlarının birey iş uyumları, yaşam tatminleri üzerinde etkilidir.

H4: Konaklama işletmesi çalışanlarının işe bağlanmaları, yaşam tatminleri üzerinde etkilidir.

H5: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H6: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H7: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H8: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin kaygı boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H9: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin kontrol boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H10: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin merak boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H11: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin güven boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H12: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin kaygı boyutu ile turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H13: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin kontrol boyutu ile turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H14: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin merak boyutu ile turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H15: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin güven boyutu ile turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H16: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H17: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ortalamaları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H18: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamaları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H19: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H20: Kariyer uyum yeteneklerinin kontrol boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H21: Kariyer uyum yeteneklerinin merak boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H22: Kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ile çalışılan departman değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H23: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ortalamaları ile işletmedeki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H24: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile işletmedeki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H25: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ortalamaları ile buldukları pozisyonundaki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H26: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile buldukları pozisyonundaki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H27: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H28: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H29: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H30: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H31: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H32: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H33: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H34: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H35: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H36: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H37: Çalışanların birey iş uyumu ile turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H38: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H39: Birey iş uyumu ortalamaları ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H40: Birey iş uyumu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H41: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile buldukları pozisyondaki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H42: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H43: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H44: Çalışanların işe bağlanmanın işe istek duyma boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H45: Çalışanların işe bağlanmanın işe adanma boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H46: Çalışanların işe bağlanmanın işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H47: Çalışanların işe bağlanmanın işe istek duyma boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H48: Çalışanların işe bağlanmanın işe adanma boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H49: Çalışanların işe bağlanmanın işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H50: Çalışanların işe bağlanma işe istek duyma boyutu ortalamaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H51: Çalışanların işe bağlanma işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H52: Çalışanların işe bağlanma işe istek duyma boyutu ortalamaları ile işletmedeki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H53: Çalışanların işe bağlanmanın işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H54: İşe bağlanmanın işe istek duyma boyutu ortalamaları ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H55: İşe bağlanmanın işe adanma boyutu ortalamaları ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H56: İşe bağlanmanın işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H57: İşe bağlanmanın işe istek duyma boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H58: İşe bağlanmanın işe adanma boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H59: İşe bağlanmanın işe yoğunlaşma boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H60: Çalışanların işe bağlanma işe istek duyma boyutu ortalamaları ile buldukları pozisyondaki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H61: Çalışanların işe bağlanma işe istek duyma boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H62: Çalışanların işe bağlanma işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H63: Çalışanların işe bağlanma işe adanma boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

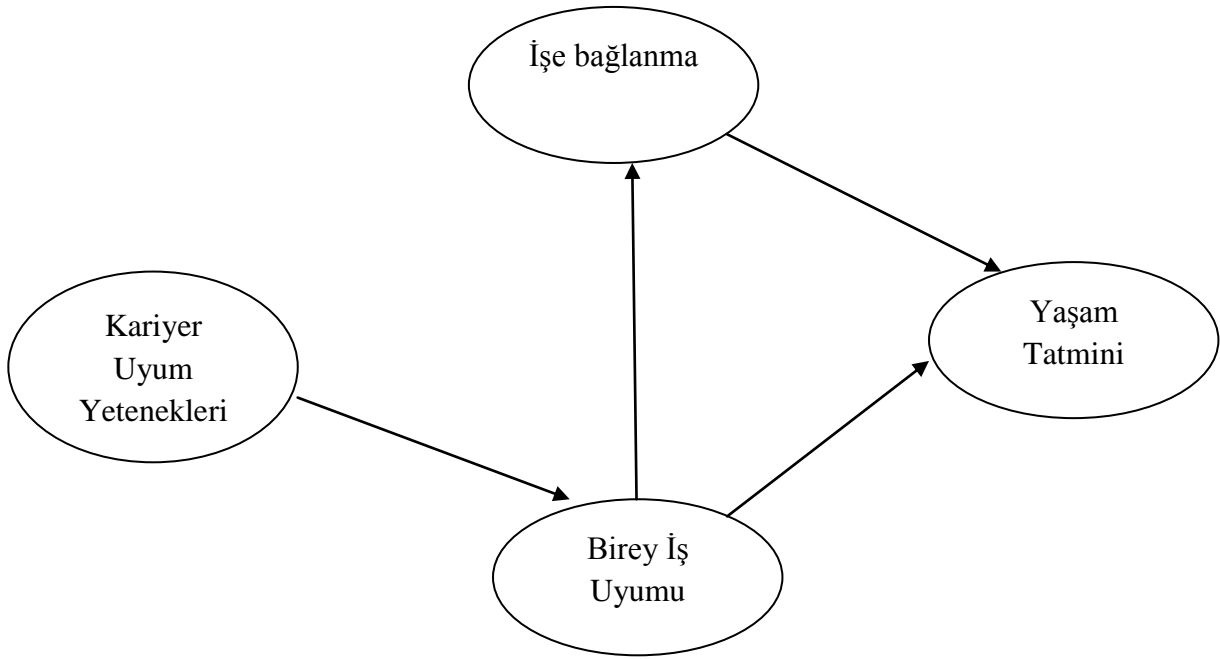
H64: Çalışanların işe bağlanmanın işe istek duyma boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H65: Çalışanların işe bağlanmanın işe adanma boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H66: Çalışanların yaşam tatmini ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H67: Yaşam Tatmini ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

H68: Çalışanların yaşam tatmini ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.



Şekil 2.1 Araştırma Modeli

2.2. Çalışma Grubu

Çalışmanın ana kümesini Antalya bölgesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. İlgili kurumlarla yapılan yazışmalar sonucunda 2017 yılında Antalya Merkez, Kemer ve Belek bölgelerinde beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının sayısının 108.631 civarında olduğu öğrenilmiş ve bu sayı araştırmanın evreni olarak kabul edilmiştir. Araştırma kapsamında Antalya merkez, Kemer ve Belek bölgelerinde tüm yıl faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmeleri değerlendirme kapsamına alınmıştır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü %99 güven aralığı ve yüzde 6,5 hata payı ile 400 olarak belirlenmiştir. Örneklemin ana kümeyi temsil etmesi açısından ölçüm aracı Antalya’da farklı karakteristikte olduğu düşünülen (Antalya Merkez, Kemer ve Belek) üç farklı otel bölgesinde beş yıldızlı otel çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırma kapsamında bu bölgelerde yer alan 5 yıldızlı otellerin tüm Antalya genelindeki 5 yıldızlı otelleri temsil edeceği sayıltılmıştır. Bunun nedeni 5 yıldızlı otellerin farklı tipte ve içerikte olmalarına bağlı olarak farklı personel politikalarının olmasıdır ve örneklem çekilen bölgelerde ve dolayısıyla örneklem içerisinde tüm 5 yıldızlı otel tipleri yer almaktadır.

Örneğe kimin seçileceği konuyu en iyi bilmesi nedeniyle araştırmacının kendisine bırakıldığı olasılıksız örnekleme yöntemi olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Veriler Ocak-Nisan 2018 aylarında aktif otel çalışanlarına, işletme yetkililerinden izin alınarak ve çalışanlardan da gönüllülük esasına dayanarak toplanmıştır. Toplamda anket için 400 turizm çalışanına ulaşılmış ve yüz yüze anket uygulanmıştır. Anketler incelenmiş ve 400 anketin tamamı çalışmada kullanılmak üzere uygun bulunmuş ve bilgisayar programları yardımıyla toplanan verinin analizleri tamamlanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Anket verilerinin istatistik analizlerinin gerçekleştirilebilmesinde istatistik paket programları kullanılmıştır. İlk olarak ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Veriler analize sokulmadan önce verilerin normal dağılıma uyup uymadığı incelenmiştir. Skewness ve Kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değerleri -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı için verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007).

Anket formunda kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ölçeklerinin yanında demografik sorular yer almaktadır. Kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesinde; Savickas ve Profeli'nin (2012) çalışmasında "uluslararası kariyer uyum yetenekleri ölçeği" olarak adlandırılan ve 13 ülkeye mensup 18 araştırmacının ortak çalışması sonucunda oluşturulan bir ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Kanten (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçüm modelinde (Savickas ve Profelie: 2012); kaygı (6 ifade), kontrol (6 ifade), merak (6 ifade) ve güven (6 ifade) boyutları altında toplam 24 ifade bulunmaktadır. Anket formundaki ölçekte yer alan 24 ifadenin cevapları için eşit aralıklı olduğu varsayılan 5'li Likert tipi ölçek (1 = kesinlikle katılmıyorum ve 5 = kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

Çalışanların işe bağlanma düzeylerini belirlemek için Utrecht İşe Bağlanma ölçeği kullanılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından yapılan ölçekteki maddeler; işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere 3 alt boyutta toplanmaktadır. Schaufeli ve arkadaşlarının (2002) geliştirdiği ölçüm modelinde; işe istek duyma (6 ifade), işe adanma (5 ifade), işe yoğunlaşma (6 ifade) boyutları altında toplam 17 ifade bulunmaktadır. Anket formundaki ölçekte yer alan 17 ifadenin cevapları için eşit aralıklı olduğu varsayılan 5'li Likert tipi ölçek (1 = kesinlikle katılmıyorum ve 5 = kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Çalışanların birey iş uyumu düzeylerini belirlemek için Hutcheson tarafından ilk defa kullanılan Türkçe'ye uyarlaması Irak (2014) tarafından yapılan 5 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçüm aracı

içinde benzer biçimde 5’li Likert tipi ölçek (1 = kesinlikle katılmıyorum ve 5 = kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Çalışanların yaşam tatminleri için ise tek boyutta toplanan 5 ifadeden oluşan Diener ve arkadaşlarının (1985) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin de Türkçeye uyarlaması, Köker (1991) ve Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılmıştır. Her iki ölçekteki maddeler 5’li Likert tipi ölçek (1- Kesinlikle katılmıyorum ve 5- Kesinlikle katılıyorum) ile ölçülmüştür.

2.3.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bilimsel bir araştırmada, yapılacak ölçümlerin geçerlik ve güvenilirlikleri veri toplama aracının temel niteliğini oluşturur. Geçerlilik ve güvenilirlik bir ölçme aracında bulunması gereken en temel özelliklerdir. Güvenilirlik, ölçülerin hatadan bağımsız kalma dereceleridir. Ölçek güvenilirliğiyle ilgili en yaygın kullanılan kriter ise Cronbach Alpha iç tutarlılık değeridir. İç tutarlılık yöntemi, ölçekteki ifadelerin homojenliği ile ilgilidir. Cronbach Alpha değeri 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Fornell ve Larcker (1981) ise üç tür güvenilirlikten bahsetmektedir. Bunlar; madde güvenilirliği, yapı güvenilirliği ve açıklanan ortalama varyanstır.

Tablo 2. 1 Ölçüm Araçları, Alındığı Kaynaklar, İç Tutarlılık ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek Maddeleri	Standardize Parametre Değerleri	T-değerleri
Kayı (AVE = ,50; CR = ,83; α = ,82) (Kanten, 2012)		
Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.	0,64	13,50
Hayatımın bu evresinde verdiğim kararın, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	-	-
Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	0,78	17,45
Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.	0,73	15,91
Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	0,73	16,04
Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	0,65	13,63
Kontrol (AVE = ,64; CR = ,88; α = ,88) (Kanten, 2012)		
Geleceğim hakkında iyimserim	-	-
Kararlarımı kendim veririm.	-	-
Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	0,77	17,49
İnanmış olduğum değerleri savunurum.	0,79	18,08
Kendime güvenirim.	0,88	21,35
Kendim için doğru olan şeyi yaparım.	0,76	17,43
Merak (AVE = ,55; CR = ,88; α = ,88) (Kanten, 2012)		
Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.	0,78	17,65
Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.	0,75	16,79
Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	0,77	17,39
Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	0,78	17,60
Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	0,72	15,87
Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	0,63	13,35
Güven (AVE = ,65; CR = ,92; α = ,92) (Kanten, 2012)		
Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.	0,71	16,02
En iyisini yapmak için dikkat ederim.	0,82	19,36
Yeni beceriler öğrenebilirim.	0,87	21,64

Yeteneklerimi geliştirebilirim.	0,85	20,64
Engellerin üstesinden gelebilirim.	0,81	19,22
Problemlerimi çözebilirim.	0,78	18,11
Ölçme Modelinin Uyum İndeksleri (Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği)		
$\chi^2=639,03$, $sd=177$ $\chi^2/sd=3,61$, $RMSEA=0,081$, $CFI=0,98$, $PNFI=0,82$ $SRMR=0,053$		
İşe İstek Duyuma (AVE = ,56; CR = ,88; α= ,88) (Eryılmaz ve Doğan, 2012)		
İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	0,82	19,27
İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	0,80	18,50
İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim.	0,82	19,14
Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	0,58	12,02
Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.	0,72	15,78
Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	0,73	16,01
İşe Adanma (AVE = ,72; CR = ,88; α= ,85) (Eryılmaz ve Doğan,2012)		
Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	0,89	20,57
Yaptığım işle gurur duyuyorum.	0,82	19,21
İşimi ilginç ve özel bulurum.	-	-
İşim bana çalışma şevki verir.	0,85	19,32
İşime karşı istekli ve hevesliyim.	-	-
İşe Yoğunlaşma (AVE = ,52; CR = ,84; α= ,80) (Eryılmaz ve Doğan, 2012)		
Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim.	0,83	18,16
Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	0,71	15,68
Çalışırken tamamen işime konsantre olur, dalar giderim.	0,82	17,69
Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	0,70	14,03
Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	-	-
Çalışırken bunun bitmesini hiç istemem.	0,51	10,33
Ölçme Modelinin Uyum İndeksleri (İşe Bağlanma Ölçeği)		
$\chi^2=249,62$, $sd=66$ $\chi^2/sd=3,78$, $RMSEA=0,084$, $CFI=0,98$, $PNFI=0,70$ $SRMR=0,053$		
Birey İş Uyumu (AVE = ,56; CR = ,86; α= ,87) (Uysal Irak, 2014)		
Bu iş benim yapmak istediğim işi yapmama olanak sağlıyor.	0,76	16,88
Sahip olduğum beceri ve yeteneklerin, işin gerektirdiği bilgi ve becerilerle örtüştüğüne inanıyorum.	0,83	19,01
Bu iş tam da aradığım tarzda bir iş.	0,78	17,32
Bu işi yapmak için gereken becerilere ve yeteneğe sahibim.	0,75	16,70
Bu iş beklentilerimi/ihtiyaçlarımı karşılıyor.	0,61	12,47
Yaşam Tatmini (AVE = ,55; CR = ,86; α= ,86) (Köker, 1991; Dağlı ve Baysal, 2016)		
Hayatım birçok yönden idealimdekine yakındır.	0,81	18,60
Hayat şartlarım mükemmeldir.	0,80	18,15
Hayatımdan memnunum.	0,72	15,65
Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	0,73	16,12
Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	0,64	13,43

Not: Bütün standardize edilmiş parametre değerleri 0.01 düzeyinde anlamlıdır. AVE = Ortalama açıklanan varyans; CR = Composite reliability; α = Cronbach Alpha; CFI = Comparative Fit Index; PNFI = Parsimony normed fit index; RMSEA = Root mean square error of approximation; SRMR = Standardized root mean square residual. - Doğrulayıcı faktör analizinde standardize parametre değerlerinin altında olduğu için çıkarılmıştır.

Yakınsama geçerliliği için Fornell ve Larcker'a (1981) göre madde güvenilirliği, yapı güvenilirliği ve açıklanan ortalama varyans hesaplanmıştır. Her bir boyut için hesaplanan birleşik güvenilirlik (composite reliability) Tablo 2.1.'de gösterilmektedir. Tüm değerler kabul edilebilir sınır olan 0.70'in üzerindedir (Hair vd., 1998; Nunnally, 1978).

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlik katsayısını gösteren Cronbach Alpha değerleri (α) 0.70'in üzerindedir (Nunnally, 1970). Sonuç olarak araştırma anketinde kullanılan ölçüm araçlarının ve boyutların iç tutarlık ölçütünü sağladığı görülmektedir (Tablo 2.1.). Ölçüm araçlarının yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlgili literatürde geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş, kuramsal altyapısı olan ve

Türkçe'ye uyarlaması yapılmış ölçeklerin faktör yapıları yol analizinden yararlanılarak ölçme modeli biçiminde tasarlanmıştır. Ölçme modeline ait standardize edilmiş parametre değerleri, t değerleri Tablo 2.1.'de verilmiştir. Tabloda modele ait parametre tahminleri yer almaktadır ve şekildeki faktör ağırlıkları maksimum olabilirlik metoduna göre standardize edilmiş katsayı tahminleri olarak hesaplanmıştır. Bütün katsayılar 0,01 önem derecesinde anlamlı bulunmuştur. Modele ait uyum indeksleri Tablo 2.1' de toplu olarak gösterilmektedir. Bu bulgular ifadelerin faktörler tarafından doğru açıklandığını göstermekte ve ölçeklerin yapı geçerliliğinin bir kanıtı olarak kabul edilebilir.

Yakınsama geçerliliğinin göstergelerinden biri de ortalama açıklanan varyans (AVE) oranıdır. Bu değer 0.50'ye eşit veya bu değerden yüksek olması beklenendir (Bagozzi vd., 1991). Tüm AVE değerleri 0,50'nin üzerindedir.

Kariyer uyum yeteneklerinin boyutları arasındaki korelasyon değerleri Tablo 2.2'de gösterilmektedir ve tüm boyutlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır. Korelasyon değerleri gerekli kriterleri sağladığı için Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinde *yakınsama geçerliliğinin* varlığından söz edilebilmektedir.

Tablo 2. 2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Faktörler Arası Korelasyon Değerleri

	Güven	Merak	Kontrol	Kaygı
Güven	1			
Merak	0,693(**)	1		
Kontrol	0,733(**)	0,631(**)	1	
Kaygı	0,561(**)	0,479(**)	0,589(**)	1

** 0.01 düzeyinde anlamlı.

Benzer şekilde işe bağlanmanın boyutları arasındaki korelasyon değerleri Tablo 2.3.'te gösterilmektedir ve tüm boyutlar 0.01 düzeyinde anlamlıdır. Korelasyon değerleri gerekli kriterleri sağladığı için işe bağlanma ölçeğinde *yakınsama geçerliliğinin* varlığından söz edilebilmektedir.

Tablo 2. 3. İşe Bağlanma Ölçeği Faktörler Arası Korelasyon Değerleri

	İşe İstek Duyuma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma
İşe İstek Duyuma	1		
İşe Adanma	0,540(**)	1	
İşe Yoğunlaşma	0,605(**)	0,449(**)	1

** 0.01 düzeyinde anlamlı.

Ayrışma geçerliliği, ölçeğin boyutları arasındaki ayrışma derecesini göstermektedir. Ayrışma geçerliliği için Fornell ve Larcker (1981)'in önerdiği yöntem kullanılmıştır. Buna göre, bir boyuta ait ortalama açıklanan varyansın o boyutun diğer boyutlarla arasındaki korelasyon katsayısının karesinden büyük olması (Ortalama açıklanan varyans > Kor.²) gerektiğini ortaya koymaktadır (Fornell ve Larcker, 1981: 46). AVE değerleri ile korelasyon değerleri incelendiğinde tüm değerler ölçekler için ayrışma geçerliliğinin mevcut olduğunu göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmada anket yöntemi ile elde edilen verilere çeşitli istatistikî analizlerin uygulanması sonucu ulaşılan bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Bu bölümde verilerle ilgili tanımlayıcı istatistikler, ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ve araştırma amacına yönelik oluşturulmuş olan hipotezlerin test edilmesine yönelik analiz sonuçları yer almaktadır.

3.1.1. Demografik Bulgular

Tablo 3.1'e göre araştırmaya katılan 400 konaklama işletmesi çalışanın cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında %35,3'ünün (141) kadın, %64,8'inin (259) erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralığına bakıldığında ise % 41'inin (10,3) 18 ve altı yaş, % 32'inin (128) 19-24 yaş, %27,5'inin (110) 25-31 yaş, %17,3'ünün (69) 32-38 yaş, %13'ünün (52) 39 yaş ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 3.1 Demografik Bulgular

	N	%
<u>Cinsiyet</u>		
Kadın	141	35,3
Erkek	259	64,8
<u>Yaş</u>		
18 ve altı	41	10,3
19-24	128	32,0
25-31	110	27,5
32-38	69	17,3
39 ve üzeri	52	13,0
<u>Medeni Durum</u>		
Evli	153	38,3
Bekâr	247	61,8
<u>Eğitim Durumu</u>		
İlk/Ortaokul	73	18,3
Lise	237	59,3
Ön Lisans	48	12,0
Lisans	42	10,5
<u>İşteki Pozisyon</u>		

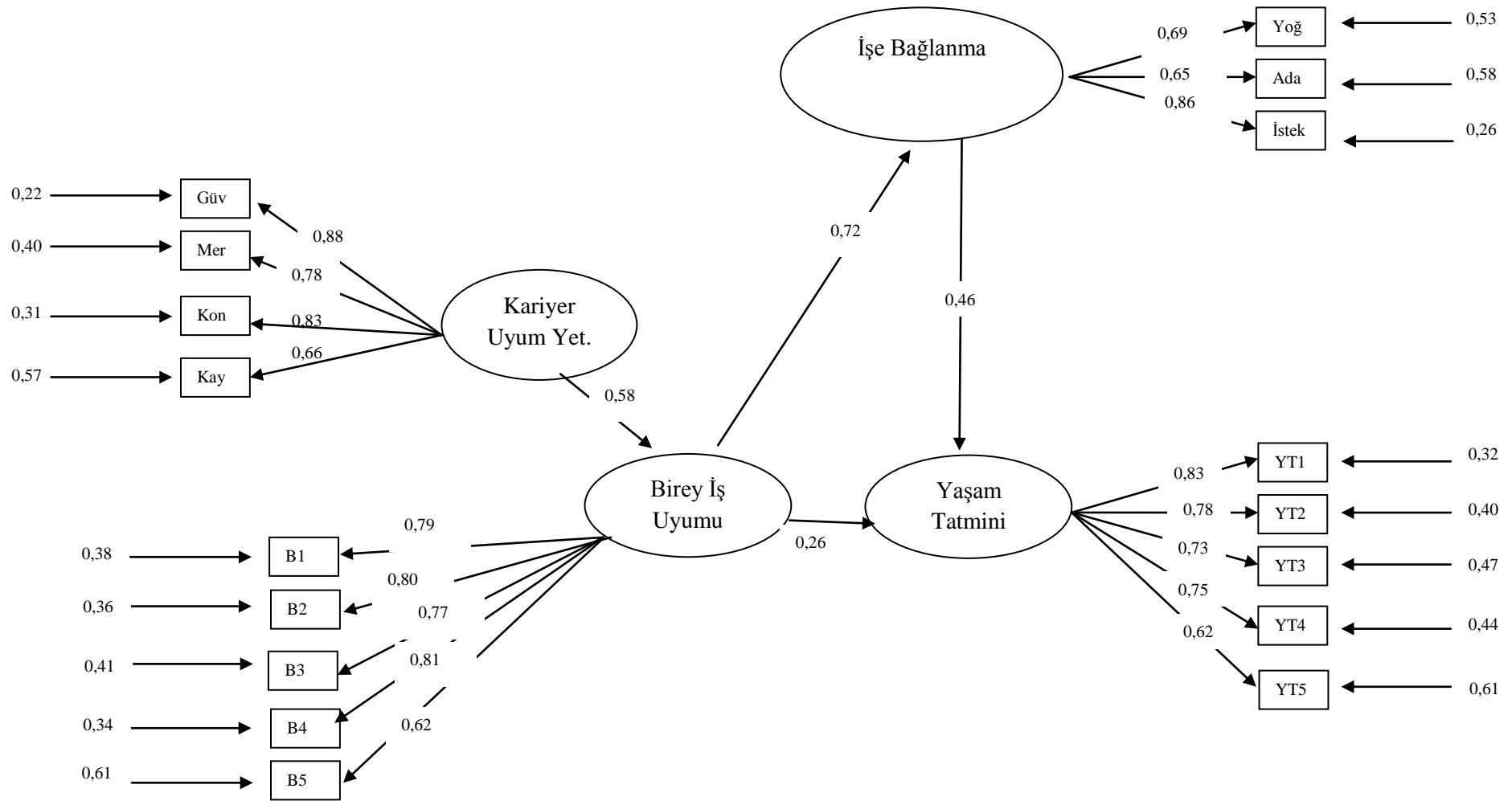
Alt Kademe	318	79,5
Orta Kademe(Şef-Amir)	82	20,5
<u>Faaliyet Süresi Boyunca Otelde Çalışma Süresi</u>		
Sezonluk	237	59,3
Yıl Boyu	163	40,8
<u>Turizm Sektöründeki Çalışma Süresi</u>		
1-5 yıl	212	53,0
6-10 yıl	93	23,3
11-15 yıl	51	12,8
16 yıl ve üzeri	44	11,0
<u>Bu oteldeki çalışma süresi</u>		
1 yıldan az	252	63,0
1-3 yıl arası	88	22,0
4 yıl ve üzeri	60	15,0
<u>Şu anki pozisyonunuzdaki çalışma süresi</u>		
1 yıldan az	219	54,8
1-3 yıl arası	92	23,0
4 yıl ve üzeri	89	22,3
<u>Çalışılan departman</u>		
F&B	193	48,3
İdari (Ön Büro, Muhasebe, İKY)	52	13,0
Housekeeping	79	19,8
Diğer(Teknik Servis, Güvenlik, Diğer)	76	19,0
<u>Turizmle ilgili bir okuldan mezun olma durumu</u>		
Evet	115	28,8
Hayır	285	71,3
<u>Bilinen yabancı dil sayısı</u>		
Hiç	174	43,5
1Yabancı Dil	153	38,3
2 ve daha fazla Yabancı Dil	73	18,3
<u>Aylık net gelir</u>		
0-1499tl arası	227	56,8
1500-1999tl arası	109	27,3
2000 tl ve üstü	64	16,3

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde ise %38,3'ünün (153) evli, % 61,8'inin (247) bekâr olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan 400 turizm çalışanının eğitim durumlarına bakıldığında ise %18,3'ünün (73) ilk/ortaokul, %59,3'ünün (237) lise, %12'sinin

(48) ön lisans, %10,5'inin (42) lisans öğrenim seviyesinde olduğu görülmektedir. Çalışanların işteki pozisyonlarına bakıldığı zaman ise %79,5'inin (318) alt kademe çalışan, %20,5'inin (82) üst kademe çalışan olduğu görülmektedir. Faaliyet süresi boyunca işyerinde çalışma süreleri incelendiğinde ise çalışanların %59,3'ünün (237) sezonluk, %40,8'inin (163) yıl boyu çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların turizm sektöründe çalışma süresi incelendiğinde ise %53'ünün (212) 1-5 yıllık süre ile, %23,3'ünün (93) 6-10 yıllık süre ile, %12,8'inin (51) 11-15 yıllık süre ile, %11'inin (44) 16 yıl ve üzeri süre ile turizm sektöründe çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların mevcut çalıştıkları işletmede çalışma süresi incelendiğinde ise %63'ünün (252) 1 yıldan az süre ile, %22'sinin (88) 1-3 arası süre ile, %22,3'ünün (89) 4 yıl ve üzeri süre ile mevcut çalıştıkları işletmede çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların mevcut pozisyonlarındaki çalışma süresi incelendiğinde ise %54,8'inin (219) 1 yıldan az süre ile, %23'ünün (93) 1-3 arası süre ile, %22,3'ünün (89) 4 yıl ve üzeri süre ile mevcut pozisyonlarında çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları departman incelendiğinde ise %48,3'ünün (193) F&B, %13'ünün (52) İdari (Ön Büro, Muhasebe, İKY), %19,8'inin (79) Housekeeping, %19'unun (76) Diğer (Teknik Servis, Güvenlik, Diğer) departmanında çalıştıkları görülmektedir. Katılımcılara turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmadıkları sorulduğunda ise %28,8'i (115) evet cevabı vermiş; %71,3'ü (285) hayır cevabı vermiştir. Katılımcıların bildikleri yabancı dil sayısı incelendiği zaman ise %43,5'inin (174) hiç yabancı dil bilmediği, %38,3'ünün (153) 1 yabancı dil bildiği, %18,3'ünün (73) 2 ve daha fazla yabancı dil bildiği görülmektedir. Katılımcıların aylık gelirleri incelendiği zaman ise %56,8'inin (227) 0-1499tl arası gelir seviyesinde, %27,3'ünün (109) 1500-1999tl arası gelir seviyesinde, %16,3'ünün (64) 2000tl ve üzeri gelir seviyesinde olduğu görülmektedir.

3.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Yapısal Model

Bu çalışmanın temel amacı gereği çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin test edilmesine yönelik teorik altyapı ile oluşturulan model yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir.



Şekil 3.1 Çalışanların Kariyer Uyum Yetenekleri, İşe Bağlanma, Birey İş Uyum ve Yaşam Tatmini İlişki Modeline İlişkin Standardize Edilmiş Değerlerin Diyagram Gösterimi

Yapısal denklem çalışmalarında modele ilişkin tüm ilişkiler, beklentiler doğrultusunda çıksa bile, modele ilişkin son değerlendirmeyi yapabilmek için uyum iyiliği istatistikleri (Goodness of Fit Indices) olarak adlandırılan bazı bağımsız değerlendirme ölçütlerine bakmak gerekmektedir. Bu değerler, her bir modelin bir bütün olarak veri tarafından kabul edilebilir bir düzeyde desteklenip desteklenmediğine ilişkin yargıya ulaşmamıza olanak tanır (Şimşek, 2007: 13). Uyum iyiliği istatistikleri, modelin kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin bir takım kabul edilebilir sınır değerler kullanılarak yorumlanmaktadır. Yani analizler sonucunda üretilen uyum istatistiklerinin belli değerlerin üzerinde veya altında olması istenir. Bu noktada kariyer uyum yetenekleri, işe bağlanma, birey iş uyumu ve yaşam tatmini ilişki modeline ait uyum endeksleri Tablo 3.2.'de gösterilmektedir.

Tablo 3.2 Araştırma Modeli Uyum Endeksleri

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	TLI(NNFI)	NFI
Model	292,18	113	2,58	0,063	0,92	0,89	0,98	0,98	0,97

Modelin uyum iyiliği endeksleri incelendiğinde, χ^2/df değerinin 2,58 düzeyinde olduğu görülmektedir. Alan yazında bu değer iki ila beş arasında olduğu modeller kabul edilebilir modeller olarak nitelendirilmektedir (Şimşek, 2007: 14). Öte yandan model uyumunun önemli bir göstergesi olan ve kabul edilebilir bir model için .90 seviyesinde değer göstermesi beklenen (Hair ve diğerleri, 1998:657) GFI değeri .92 olarak bulunmuştur. Bulunan GFI değerinin, eşik değer üzerinde olması modelin kabulünü önerir ve bu da verinin modele uyumunun genel derecesini gösterir (Kline, 2005:145). Modelin AGFI ve NFI değerleri uygunluk için beklenen düzey olan .90 ve üzeri olma, RMSEA ise .08'in altında olma (Hair ve diğerleri, 1998: 660) koşullarını sağlamaktadır.

Elde edilen bu değerler araştırma hipotezlerinin aşağıdaki şekilde yorumlanmasını sağlamaktadır:

H1: Konaklama işletmesi çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumları üzerinde etkilidir.

Yol diyagramında elde edilen değer 0.58'dir. **Hipotez 1: KABUL edilmektedir. Yani kariyer uyum yetenekleri birey iş uyumu üzerinde %58 etkilidir.**

H2: Konaklama işletmesi çalışanlarının birey iş uyumları, işe bağlanmaları üzerinde etkilidir.

Yol diyagramında elde edilen değer 0.72'dir. **Hipotez 2: KABUL edilmektedir. Yani birey iş uyumu işe bağlanma üzerinde %72 etkilidir.**

H3: Konaklama işletmesi çalışanlarının birey iş uyumları, yaşam tatminleri üzerinde etkilidir.

Yol diyagramında elde edilen değer 0.26'dır. **Hipotez 3 KABUL edilmektedir. Yani birey iş uyumu yaşam tatmini üzerinde %26 etkilidir.**

H4:Konaklama işletmesi çalışanlarının işe bağlanmaları, yaşam tatminleri üzerinde etkilidir.

Yol diyagramında elde edilen değer 0.46'dır. **Hipotez 4 KABUL edilmektedir. Yani işe bağlanma yaşam tatmini üzerinde %46 etkilidir.**

3.3. Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin betimleyici bulgular Tablo 3.3' te verilmiştir. Tablodaki ortalama değerler incelendiğinde çalışanların kariyer uyum yeteneği ortalamasının 4,076, işe bağlanma ortalamasının 3,748, birey iş uyumu ortalamasının 3,657 ve yaşam tatmini ortalamasının 3,308 olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3 Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

Faktör Adı	n	Standart Sapma	Ortalama	Kariyer Uyum Yetenekleri	İşe Bağlanma	Birey İş Uyumu	Yaşam Tatmini
Kariyer Uyum Yetenekleri	400	,796	4,076	1			
İşe Bağlanma	400	,798	3,748	,369**	1		
Birey İş Uyumu	400	,941	3,657	,506**	,618**	1	
Yaşam Tatmini	400	,953	3,308	,238**	,522**	,541**	1

3.3.1.Kariyer Uyum Yeteneklerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan otel çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri boyutlarında onların demografik özelliklerinin etkisinin varlığını tespit etmek üzere yapılan t testi ve tek yönlü varyans (Anova) analizi sonuçları yer almaktadır.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin medeni durumlarına göre incelenmesi ile elde edile sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.4 Medeni duruma Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	SS	Sd	t	p
Evli	153	4,1947	,79883	398	2,163	,031*
Bekâr	247	3,9729	1,10125			

*p<0.05

H5: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.4’ te verilmiştir. Medeni duruma göre kaygı düzeyi anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde evli çalışanların bekâr çalışanlara nazaran kaygı düzeyinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.5 Medeni Duruma Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	SS	Sd	t	p
Evli	153	3,9784	1,00129	398	2,071	,039*
Bekâr	247	3,7666	,98963			

*p<0.05

H6: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.5’ te verilmiştir. Medeni duruma göre merak düzeyi anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde evli çalışanların bekâr çalışanlara nazaran merak düzeyinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.6 Medeni Duruma Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	SS	Sd	t	p
Evli	153	4,3864	,79412	353805	3,126	,002*
Bekâr	247	4,1167	,90600			

*p<0.05

H7: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.6’ da verilmiştir. Medeni duruma göre güven düzeyi anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde evli çalışanların bekâr çalışanlara nazaran güven algılarının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin Yıllık Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin yıllık çalışma süresine göre incelenmesi ile elde edile sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.7 Yıllık Çalışma Süresine Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Yıllık Çalışma Süreniz	N	X	SS	Sd	t	p
Sezonluk	237	3,977	1,10437	398	-1,940	,053
Yıl Boyu	163	4,174	,81801			

*p<0.05

H8: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin kaygı boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların yıllık çalışma sürelerine göre kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.7’ de verilmiştir. Yıllık çalışma süresine göre kaygı düzeyinde anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Tablo 3.8 Yıllık Çalışma Süresine Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Yıllık Çalışma Süreniz	N	X	SS	Sd	t	p
Sezonluk	237	4,0109	,95670	385,294	-4,731	,000*
Yıl Boyu	164	4,4251	,78748			

*p<0.05

H9: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin kontrol boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların yıllık çalışma sürelerine göre kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.8’ de verilmiştir. Yıllık çalışma süresine göre kontrol düzeyleri anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde yıl boyu çalışanların sezonluk çalışanlara nazaran kontrol düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.9 Yıllık Çalışma Süresine Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Yıllık Çalışma Süreniz	N	X	SS	Sd	t	p
Sezonluk	237	3,6915	1,02248	370,897	-3,913	,000*
Yıl Boyu	163	4,0746	,91844			

*p<0.05

H10: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin merak boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların yıllık çalışma sürelerine göre kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3. 9’da verilmiştir. Yıllık çalışma süresine göre merak düzeyi anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde yıl boyu çalışanların sezonluk çalışanlara nazaran merak düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.10 Yıllık Çalışma Süresine Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Yıllık Çalışma Süreniz	N	X	SS	Sd	t	p
Sezonluk	237	4,0945	,86094	398	-3,508	,001*
Yıl Boyu	163	4,4021	,86279			

*p<0.05

H11: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin güven boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların yıllık çalışma sürelerine göre kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamalarının anlamlı ölçüde fark yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3. 10'da verilmiştir. Yıllık çalışma süresine göre güven düzeyi anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde yıl boyu çalışanların sezonluk çalışanlara nazaran güven düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin Turizmle İlgili Bir Okuldan Mezun Olma Durumuna Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin turizmle ilgili bir okuldan mezun olma durumuna göre incelenmesi ile elde edile sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.11 Turizmle İlgili Bir Okuldan Mezun Olma Durumuna Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Turizmle İlgili Bir Okuldan Mı Mezunsunuz?	N	X	SS	Sd	t	p
Evet	115	4,2661	,75449	398	2,663	,008*
Hayır	285	3,9737	1,07481			

*p<0.05

H12: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin kaygı boyutu ile turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.11'de verilmiştir. Turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama durumuna göre kaygı düzeyi anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde turizmle ilgili bir okuldan mezun olan

çalışanların turizmle ilgili bir okuldan mezun olmayan çalışanlara nazaran kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.12 Turizmle İlgili Bir Okuldan Mezun Olma Durumuna Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Turizmle İlgili Bir Okuldan M ₁ Mezunsunuz?	N	X	SS	Sd	t	p
Evet	115	4,3868	,71505	283,741	3,301	,001*
Hayır	285	4,0961	,97110			

*p<0.05

H13: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin kontrol boyutu ile turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.12’de verilmiştir. Turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama durumuna göre kontrol düzeyi anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde turizmle ilgili bir okuldan mezun olan çalışanların turizmle ilgili bir okuldan mezun olmayan çalışanlara nazaran kontrol düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.13 Turizmle İlgili Bir Okuldan Mezun Olma Durumuna Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Turizmle İlgili Bir Okuldan M ₁ Mezunsunuz?	N	X	SS	Sd	t	p
Evet	115	4,0346	,87249	398	2,394	,017*
Hayır	285	3,7722	1,03653			

*p<0.05

H14: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin merak boyutu ile turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.13’te verilmiştir. Turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama durumuna göre merak düzeyi anlamlı ölçüde

farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde turizmle ilgili bir okuldan mezun olan çalışanların turizmle ilgili bir okuldan mezun olmayan çalışanlara nazaran merak düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.14 Turizmle İlgili Bir Okuldan Mezun Olma Durumuna Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Turizmle İlgili Bir Okuldan Mı Mezunsunuz?	N	X	SS	Sd	t	p
Evet	115	4,3721	,74168	398	2,224	,027*
Hayır	285	4,1584	,91583			

*p<0.05

H15: Çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin güven boyutu ile turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamalarının anlamlı ölçüde fark yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.14'te verilmiştir. Tabloya göre turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama durumuna göre güven düzeyi anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde turizmle ilgili bir okuldan mezun olan çalışanların turizmle ilgili bir okuldan mezun olmayan çalışanlara nazaran güven düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin Yaşa Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin yaşa göre incelenmesi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.15 Yaşa Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş (I)	Yaş (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Güven	18 ve altı	19-24	0,052	Gruplar Arası :2,595 Grup içi: 0,745	3,483	0 ,008*
		25-31	-0,26			
		32-38	-0,269			
		39 ve üzeri	-0,34			
	19-24	18 ve altı	-0,052			
		25-31	-,313*			
		32-38	-0,321			
		39 ve üzeri	-,392*			
	25-31	18 ve altı	0,26			
		19-24	,313*			
		32-38	-0,008			
		39 ve üzeri	-0,079			
	32-38	18 ve altı	0,269			
		19-24	0,321			
		25-31	0,008			
		39 ve üzeri	-0,07			
	39 ve üzeri	18 ve altı	0,34			
		19-24	,392*			
		25-31	0,079			
		32-38	0,07			

*p<0.05

H16: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H16 hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 3,483; P= ,008). Turizm sektöründe çalışanların yaş grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.15'teki posthoc sonuçlarına göre, turizm sektöründe 25-31 yaş ile 39 ve üzeri yaş gruplarında

çalışanların güven algısının; 19-24 yaş grubunda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin eğitim durumuna göre incelenmesi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.16 Eğitim Durumuna Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri-Kaygı	İlk/Ortaokul	Lise	-0,009	Gruplar arası:3,293 Grup içi: 0,985	3,343	0,019*
		Önlisans	-0,463			
		Lisans	-0,248			
	Lise	İlk/Ortaokul	0,009			
		Önlisans	-0,454			
		Lisans	0,239			
	Ön Lisans	İlk/Ortaokul	0,463			
		Lise	,454*			
		Lisans	0,214			
	Lisans	İlk/Ortaokul	0,248			
		Lise	0,239			
		Önlisans	-0,214			

*p<0.05

H17: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ortalamaları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₁₇ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 3,343; P= ,019). Turizm sektöründe çalışanların eğitim durumu grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.16' daki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe ön lisans mezunu çalışanların lise mezunu çalışanlara oranla kaygı algısının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.17 Eğitim Durumuna Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri-Güven	İlk/Ortaokul	Lise	-0,074	Gruplar arası:2,284 Grup içi: 0,752	3,072	0,029*
		Önlisans	-0,319			
		Lisans	-0,124			
	Lise	İlk/Ortaokul	-0,074			
		Önlisans	-0,394			
		Lisans	-0,199			
	Ön Lisans	İlk/Ortaokul	0,319			
		Lise	,394*			
		Lisans	0,194			
	Lisans	İlk/Ortaokul	0,124			
		Lise	0,199			
		Önlisans	-0,194			

*p<0.05

H18: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamaları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₁₈ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 3,072; P= ,029). Turizm sektöründe çalışanların eğitim durumu grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Games-Howell testi yapılmıştır. Tablo 3.17' deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe ön lisans mezunu çalışanların lise mezunu çalışanlara oranla güven algısının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin İşteki Pozisyona Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin işteki pozisyona göre incelenmesi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.18 İşteki Pozisyona Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşteki Pozisyon (I)	İşteki Pozisyon (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri-Merak	Alt Kademe	Orta Kademe(Şef-Amir)	- ,328*	Gruplar arası :4,446 Grup içi :0,977	4,549	0,011*
		Üst Kademe(Yönetici Müdür)	- 0,632			
	Orta Kademe(Şef-Amir)	Alt Kademe	,328*			
		Üst Kademe(Yönetici Müdür)	- 0,304			
	Üst Kademe(Yönetici Müdür)	Alt Kademe	0,632			
		Orta Kademe(Şef-Amir)	0,304			

*p<0.05

H19: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₁₉ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 4,549; P= ,011). Turizm sektöründe çalışanların işteki pozisyon grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Games-Howell testi yapılmıştır. Tablo 3.18'deki deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe merak

algısının orta kademe (şef-amir) pozisyonunda çalışanların alt kademe pozisyonlarda çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin Turizmde Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin turizmde çalışma süresine göre incelenmesi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.19 Turizmde Çalışma Süresine Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Turizmde Çalışma Süresi (I)	Turizmde Çalışma Süresi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri-Kontrol	1-5 yıl	6-10 yıl	-0,121	Gruplar arası : 4,021 Grup içi :0,811	4,961	0,002*
		11-15 yıl	-,368*			
		16 yıl ve üzeri	-,486*			
	6-10 yıl	1-5 yıl	0,121			
		11-15 yıl	-0,246			
		16 yıl ve üzeri	-0,364			
	11-15 yıl	1-5 yıl	,368*			
		6-10 yıl	0,246			
		16yıl ve üzeri	-0,118			
	16yıl ve üzeri	1-5 yıl	,486*			
		6-10 yıl	0,364			
		11-15 yıl	0,118			

*p<0.05

H20: Kariyer uyum yeteneklerinin kontrol boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₂₀ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 4,961; P= ,002). Turizm sektöründe çalışanların turizm sektöründe çalışma süreleri grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.19'daki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe 11-15 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri çalışanların kontrol algısının 1-5 yıl süre ile çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.20 Turizmde Çalışma Süresine Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Turizmde Çalışma Süresi (I)	Turizmde Çalışma Süresi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri-Merak	1-5 yıl	6-10 yıl	-,362*	Gruplar arası: 5,396 Grup içi :0,963	5,604	0,001 *
		11-15 yıl	-,456*			
		16 yıl ve üzeri	-0,41			
	6-10 yıl	1-5 yıl	,362*			
		11-15 yıl	-0,094			
		16-20 yıl	-0,048			
	11-15 yıl	1-5 yıl	,456*			
		6-10 yıl	0,094			
		16 yıl ve üzeri	0,045			
	16 yıl ve üzeri	1-5 yıl	0,41			
		6-10 yıl	0,048			
		11-15 yıl	-0,045			

*p<0.05

H21: Kariyer uyum yeteneklerinin merak boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₂₁ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 5,604; P= ,001). Turizm sektöründe çalışanların turizm sektöründe çalışma süreleri grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.20'deki posthoc sonuçlarına göre turizm

sektöründe çalışanların merak algısının 6-10 yıl süre ile ve 11-15 yıl süre ile bu sektörde çalışanların 1-5 yıl süre ile turizmde çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin Departmana Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin departmana göre incelenmesi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.21 Departmana Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Departman (I)	Departman (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri- Güven	F&B	İdari (Ön Büro,muhasebe, iky)	0,304	Gruplar arası : 4,454 Grup içi :0,736	6,055	0,000
		Housekeeping	,383*			
		Diğer(Teknik Servis,güvenlik,diğer)	-			
			0,095			
	İdari (Ön Büro,muhasebe, iky)	F&B	-			
		Housekeeping	0,304			
		Diğer(Teknik Servis,güvenlik,diğer)	0,079			
			-			
	Housekeeping	F&B	,400*			
		İdari (Ön Büro,muhasebe, iky)	-			
		Diğer(Teknik Servis,güvenlik,diğer)	0,079			
			-			
	Diğer(Teknik Servis,güvenlik,diğer)	F&B	,479*			
		İdari (Ön Büro,muhasebe, iky)	0,095			
		Housekeeping	,400*			
			,479*			

*p<0.05

H22: Kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ile çalışılan departman değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₂₂ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri-güven boyutu ile çalışılan departman değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 6,055; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların çalıştıkları departman grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.21'deki posthoc sonuçlarına turizm sektöründe F&B departmanında çalışanların güven algısının Housekeeping departmanında çalışanlara oranla; Diğer(teknik srvis, güvenlik, diğer) departmanında çalışanların güven algısının da İdari(ön

büro, muhasebe, iky) ve Housekeeping departmanlarında çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmada adı 'Diğer' olarak geçen departmanların hangi departmanlar olabileceği araştırıldığında Eğlence Hizmetleri, Satın Alma, Bilgi İşlem, Mutfak, Bahçe ve Bulaşıkhanne departmanlarının bu grupta yer alabileceği görülmüştür.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin İşletmedeki Deneyime Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin işletmedeki deneyime göre incelenmesi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.22 İşletmedeki Deneyime Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşletmedeki Deneyim(I)	İşletmedeki Deneyim(J)	Fark (I- J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri Kontrol	1 yıldan az	1-3 yıl arası	-,299*	Gruplar arası :3,046 Grup içi :0,824	3,699	0,026*
		4 yıl ve üzeri	-0,144			
	1-3 yıl arası	1 yıldan az	,299*			
		4 yıl ve üzeri	0,155			
	4 yıl ve üzeri	1 yıldan az	0,144			
		1-3 yıl arası	-0,155			

*p<0.05

H23: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ortalamaları ile işletmedeki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₂₃ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ile işletmedeki deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 3,699; P= ,026). Turizm sektöründe çalışanların işletmedeki deneyim süresi grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.22'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe kontrol algısının 1-3 yıl arası çalışanlarda, 1 yıldan az süre ile çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.23 İşletmedeki Deneyime Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşletmedeki Deneyim(I)	İşletmedeki Deneyim(J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri Merak	1 yıldan az	1-3 yıl arası	-,322*	Gruplar arası :4,027 Grup içi :0,981	4,104	0,017*
		4 yıl ve üzeri	-,240			
	1-3 yıl arası	1 yıldan az	,322*			
		4 yıl ve üzeri	,081			
	4 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,240			
		1-3 yıl arası	-,081			

*p<0.05

H24: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile işletmedeki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₂₄ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ile işletmedeki deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 4,104; P= ,017). Turizm sektöründe çalışanların işletmedeki deneyim süresi grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.23'teki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe merak algısının 1-3 yıl arası çalışanlarda, 1 yıldan az süre ile çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin Pozisyonundaki Deneyime Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin pozisyonundaki deneyime göre incelenmesi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.24 Pozisyonundaki Deneyime Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Pozisyonundaki Deneyim(I)	Pozisyonundaki Deneyim(J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri Kontrol	1 yıldan az	1-3 yıl arası	-0,194	Gruplar arası :4,054 Grup içi :0,818	4,953	0,008*
		4 yıl ve üzeri	-,343*			
	1-3 yıl arası	1 yıldan az	0,194			
		4 yıl ve üzeri	-0,148			
	4 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,343*			
		1-3 yıl arası	0,148			

*p<0.05

H25: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ortalamaları ile buldukları pozisyonundaki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₂₅ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ile işletmedeki deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 4,953; P= ,008). Turizm sektöründe çalışanların buldukları pozisyonundaki deneyim süresi grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.24'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe kontrol algısının 4 yıl ve üzeri süre ile aynı pozisyonda çalışanların 1 yıldan az süre ile aynı pozisyonda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.25 Pozisyondaki Deneyime Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Pozisyondaki Deneyim(I)	Pozisyondaki Deneyim(J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri Merak	1 yıldan az	1-3 yıl arası	-0,214	Gruplar arası :6,381 Grup içi :0,969	6, 583	0,002*
		4 yıl ve üzeri	-,439*			
	1-3 yıl arası	1 yıldan az	0,214			
		4 yıl ve üzeri	-0,225			
	4 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,439*			
		1-3 yıl arası	0,225			

*p<0.05

H26: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile buldukları pozisyondaki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₂₆ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ile işletmedeki deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 6, 583; P= ,002). Turizm sektöründe çalışanların buldukları pozisyondaki deneyim süresi grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.25'teki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe merak algısının 4 yıl ve üzeri süre ile aynı pozisyonda çalışanların 1 yıldan az süre ile aynı pozisyonda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin Yabancı Dile Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin yabancı dile göre incelenmesi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.26 Yabancı Dile Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yabancı Dil Bilgisi(I)	Yabancı Dil Bilgisi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri- Kaygı	Hiç	1Yabancı Dil	-,350*	Grular arası : 5,883 Grup içi :0,978	6,016	0,003*
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-,334*			
	1Yabancı Dil	Hiç	,350*			
	2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	Hiç	,334*			
		1Yabancı Dil	-0,015			

*p<0.05

H27: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₂₇ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ile bildikleri yabancı dil sayısı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 6,016; P= ,003). Turizm sektöründe çalışanların bildikleri yabancı dil sayısı grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır Tablo 3.26'daki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe kaygı algısının 1 yabancı dil bilenler ile 2 ve daha fazla yabancı dil bilenlerde hiç yabancı dil bilmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.27 Yabancı Dile Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yabancı Dil Bilgisi(I)	Yabancı Dil Bilgisi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri-Kontrol	Hiç	1Yabancı Dil	-,479*	Grular arası :10,421 Grup içi :0,786	13,251	0,000*
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-,414*			
	1Yabancı Dil	Hiç	,479*			
	2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	Hiç	0,064			
	2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	Hiç	-,414*			
	Hiç	1Yabancı Dil	-0,064			

*p<0.05

H28: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₂₈ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ile bildikleri yabancı dil sayısı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 13,251; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların bildikleri yabancı dil sayısı grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.27'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe kontrol algısının 1 yabancı dil bilenler ile 2 ve daha fazla yabancı dil bilenlerde hiç yabancı dil bilmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.28 Yabancı Dile Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yabancı Dil Bilgisi(I)	Yabancı Dil Bilgisi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri-Merak	Hiç	1Yabancı Dil	-,437*	Grular arası : 11,359 Grup içi :0,944	12,03	0,000*
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-,550*			
	1Yabancı Dil	Hiç	,437*			
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-0,113			
	2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	Hiç	,550*			
		1Yabancı Dil	0,113			

*p<0.05

H29: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₂₉ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ile bildikleri yabancı dil sayısı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 12,030; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların bildikleri yabancı dil sayısı grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.28'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe merak algısının 1 yabancı dil bilenler ile 2 ve daha fazla yabancı dil bilenlerde hiç yabancı dil bilmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.29 Yabancı Dile Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova**Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Yabancı Dil Bilgisi(I)	Yabancı Dil Bilgisi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri- Güven	Hiç	1 Yabancı Dil	-,312*	Grular arası : 5,633 Grup içi :0,739	7,622	0,001*
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-,381*			
	1 Yabancı Dil	Hiç	,312*			
	2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	Hiç	,381*			
		1 Yabancı Dil	0,068			

*p<0.05

H30: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₃₀ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ile bildikleri yabancı dil sayısı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 7,622; P= ,001). Turizm sektöründe çalışanların bildikleri yabancı dil sayısı grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.29'daki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe güven algısının 1 yabancı dil bilenler ile 2 ve daha fazla yabancı dil bilenlerde hiç yabancı dil bilmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer Uyum Yeteneklerinin Aylık Gelire Göre İncelenmesi

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin aylık gelire göre incelenmesi ile elde edilen sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 3.30 Aylık Gelire Göre Kaygı Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Aylık Gelir (I)	Aylık Gelir (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri-Kaygı	0-1499tl arası	1500-1999tl arası	-,337*	Gruplar arası : 4,211 Grup içi :0,986	4,269	0,015*
		2000tl ve üzeri	-0,093			
	1500-1999tl arası	0-1499tl arası	,337*			
		2000tl ve üzeri	0,244			
	2000tl ve üzeri	0-1499tl arası	0,093			
		1500-1999tl arası	-0,244			

*p<0.05

H31: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₃₁ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri kaygı boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 4,269; P= ,015). Turizm sektöründe çalışanların aylık gelir grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.30'daki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe kaygı algısının aylık geliri 1500-1999 tl arası olanlarda 0-1499 tl arası olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.31 Aylık Gelire Göre Kontrol Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Aylık Gelir (I)	Aylık Gelir (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri-Kontrol	0-1499tl arası	1500-1999tl arası	-,334*	Gruplar arası : 4,190 Grup içi :0,818	5,214	0,006*
		2000tl ve üzeri	-0,158			
	1500-1999tl arası	0-1499tl arası	,334*			
2000tl ve üzeri	0-1499tl arası	1500-1999tl arası	0,176	0,158	-	-
		2000tl ve üzeri	-0,176			

*p<0.05

H32: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₃₂ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri kontrol boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 5,214; P= ,006). Turizm sektöründe çalışanların aylık gelir grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.31'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe kontrol algısının aylık geliri 1500-1999 tl arası olanlarda 0-1499 tl arası olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.32 Aylık Gelire Göre Merak Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Aylık Gelir (I)	Aylık Gelir (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri-Merak	0-1499tl arası	1500-1999tl arası	-,523*	Gruplar arası : 11,486 Grup içi :0, 944	12,173	0,000*
		2000tl ve üzeri	-,398*			
	1500-1999tl arası	0-1499tl arası	,523*			
		2000tl ve üzeri	0,124			
	2000tl ve üzeri	0-1499tl arası	,398*			
		1500-1999tl arası	-0,124			

*p<0.05

H33: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₃₃ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri merak boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 12,173; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların aylık gelir grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.32'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe merak algısının aylık geliri 1500-1999 tl arası ile 2000 tl ve üzeri olanlarda 0-1499 tl arası olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.33 Aylık Gelire Göre Güven Boyutu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Aylık Gelir (I)	Aylık Gelir (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Kariyer Uyum Yetenekleri-Güven	0-1499tl arası	1500-1999tl arası	-,345*	Gruplar arası : 4,464 Grup içi :0, 745	5,993	0,003*
		2000tl ve üzeri	-0,164			
	1500-1999tl arası	0-1499tl arası	,345*			
		2000tl ve üzeri	0,181			
	2000tl ve üzeri	0-1499tl arası	0,164			
		1500-1999tl arası	-0,181			

*p<0.05

H34: Çalışanların kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₃₄ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri güven boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 5,993; P= ,003). Turizm sektöründe çalışanların aylık gelir grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.33'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe güven algısının aylık geliri 1500-1999 tl arası olanlarda 0-1499 tl arası olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.3.2. Birey İş Uyumunun Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan otel çalışanlarının birey iş uyumlarında onların demografik özelliklerinin etkisinin varlığını tespit etmek üzere yapılan t testi ve tek yönlü varyans (Anova) analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.34 Medeni Duruma Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	SS	Sd	t	p
Evli	153	3,8166	,93361	398	2,685	,008*
Bekâr	247	3,5586	,93434			

*p<0.05

H35: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre birey iş uyumu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.34'te verilmiştir. Medeni duruma göre birey iş uyumu ortalamaları anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde evli olan çalışanların bekâr olan çalışanlara nazaran birey iş uyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.35 Yıllık Çalışma Süresine Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Yıllık Çalışma Süreniz	N	X	SS	Sd	t	p
Sezonluk	237	3,4970	,92790	398	-4,192	,000*
Yıl Boyu	163	3,8904	,91419			

*p<0.05

H36: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların yıllık çalışma sürelerine göre birey iş uyumu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.35'te verilmiştir. Yıllık çalışma sürelerine göre birey iş uyumu ortalamaları anlamlı

ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde yıl boyu çalışanların sezonluk çalışanlara nazaran birey iş uyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.36 Turizmle İlgili Bir Okuldan Mezun Olmaya Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Turizmle İlgili Bir Okuldan Mı Mezunsunuz?	N	X	SS	Sd	t	p
Evet	115	3,9138	,73809	281,518	3,973	,000*
Hayır	285	3,5538	,99437			

*p<0.05

H37: Çalışanların birey iş uyumu ile turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama durumlarına göre birey iş uyumu ortalamalarının anlamlı ölçüde farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.36'da verilmiştir. Turizmle ilgili bir okuldan mezun olup olmama durumuna göre birey iş uyumu ortalamaları anlamlı ölçüde farklılaşma göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde turizmle ilgili bir okuldan mezun olan çalışanların turizmle ilgili bir okuldan mezun olmayan çalışanlara nazaran birey iş uyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.37 Yaşa Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş (I)	Yaş (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Birey-İş Uyumu	18 ve altı	19-24	-0,134	Gruplar arası :4,485 Grup içi :0,850	5,279	0,000*
		25-31	-0,4			
		32-38	-0,486			
		39 ve üzeri	-,679*			
	19-24	18 ve altı	0,134			
		25-31	-0,266			
		32-38	-0,351			
		39 ve üzeri	-,545*			
	25-31	18 ve altı	0,4			
		19-24	0,266			
		32-38	-0,085			
		39 ve üzeri	-0,278			
	32-38	18 ve altı	0,486			
		19-24	0,351			
		25-31	0,085			
		39 ve üzeri	-0,193			
	39 ve üzeri	18 ve altı	,679*			
		19-24	,545*			
		25-31	0,278			
		32-38	0,193			

*p<0.05

H38: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₃₈ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının birey iş uyumları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 5, 279; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların yaş grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.37'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe birey iş uyumu algısının 39 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlarda 18 ve altı yaş ile 19-24 yaş gruplarındaki çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.38 İşteki Pozisyona Göre Birey-İş Uyumları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşteki Pozisyon (I)	İşteki Pozisyon (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Birey-İş Uyumları	Alt Kademe	Orta Kademe(Şef-Amir)	-,400*	Gruplar arası : 9,428 Grup içi : 0,841	11,208	0,000*
		Üst Kademe(Yönetici Müdür)	1,171*			
	Orta Kademe(Şef-Amir)	Alt Kademe	,400*			
		Üst Kademe(Yönetici Müdür)	-,770*			
	Üst Kademe(Yönetici Müdür)	Alt Kademe	1,171*			
		Orta Kademe(Şef-Amir)	,770*			

*p<0.05

H39: Birey iş uyumu ortalamaları ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₃₉ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının birey iş uyumları ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 11,208; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların işteki pozisyon grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Gabriel testi yapılmıştır. Tablo 3.38'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe birey iş uyumu algısının üst kademe (yönetici-müdür) pozisyonunda çalışanlarda, alt kademe ve orta kademe (şef-amir) çalışanlara oranla daha yüksek olduğu; orta kademe (şef-amir) pozisyonunda çalışanların da alt kademe çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.39 Turizmde Çalışma Süresine Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Turizmde Çalışma Süresi (I)	Turizmde Çalışma Süresi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Birey-İş Uyumu	1-5 yıl	6-10 yıl	-,330*	Gruplar arası : 7,126 Grup içi : 0,839	8,495	0,000*
		11-15 yıl	-,435*			
		16 yıl ve üzeri	-,639*			
	6-10 yıl	1-5 yıl	,330*			
		11-15 yıl	-0,105			
		16 yıl ve üzeri	-0,309			
	11-15 yıl	1-5 yıl	,435*			
		6-10 yıl	0,105			
		16 yıl ve üzeri	-0,204			
	16 yıl ve üzeri	1-5 yıl	,639*			
		6-10 yıl	0,309			
		11-15 yıl	0,204			

*p<0.05

H40: Birey iş uyumu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H_{40} hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının birey iş uyumları ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F= 8,495$; $P= ,000$). Turizm sektöründe çalışanların turizm sektöründe çalışma süreleri grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.39'daki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl süre ile çalışanların birey iş uyumu algılarının 1-5 yıl süre ile çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.40 Pozisyondaki Deneyime Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Pozisyondaki Deneyim(I)	Pozisyondaki Deneyim(J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Birey-İş Uyumu	1 yıldan az	1-3 yıl arası	-0,096	Gruplar arası :6,335 Grup içi :0,859	7,378	0,001*
		4 yıl ve üzeri	-,446*			
	1-3 yıl arası	1 yıldan az	0,096			
		4 yıl ve üzeri	-,349*			
	4 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,446*			
		1-3 yıl arası	,349*			

*p<0.05

H41: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile buldukları pozisyondaki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H_{41} hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe uyumları ile buldukları pozisyondaki deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F=7,378$; $P=,001$). Turizm sektöründe çalışanların buldukları pozisyondaki deneyim süresi grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.40'taki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe birey iş uyumu algısının 4 yıl ve üzeri süre ile aynı pozisyonda çalışanların 1 yıldan az süre ile ve 1-3 yıl arası süre ile aynı pozisyonda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.41 Yabancı Dile Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yabancı Dil Bilgisi(I)	Yabancı Dil Bilgisi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Birey-İş Uyumu	Hiç	1Yabancı Dil	-,330*	Grular arası :9,491 Grup içi :0,843	11,263	0,000*
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-,565*			
	1Yabancı Dil	Hiç	,330*			
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-0,234			
	2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	Hiç	,565*			
		1Yabancı Dil	0,234			

*p<0.05

H42: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₄₂ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının birey iş uyumları ile bildikleri yabancı dil sayısı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F=11,263; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların bildikleri yabancı dil sayısı grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.41'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe birey iş uyumu algısının 1 yabancı dil bilenler ile 2 ve daha fazla yabancı dil bilenlerde hiç yabancı dil bilmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.42 Aylık Gelire Göre Birey-İş Uyumu Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Aylık Gelir (I)	Aylık Gelir (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Birey İş Uyumu	0-1499tl arası	1500-1999tl arası	-,417*	Gruplar arası : 10,230 Grup içi :0, 839	12,194	0,000*
		2000tl ve üzeri	-,512*			
	1500-1999tl arası	0-1499tl arası	,417*			
		2000tl ve üzeri	-0,095			
	2000tl ve üzeri	0-1499tl arası	,512*			
		1500-1999tl arası	0,095			

*p<0.05

H43: Çalışanların birey iş uyumu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H_{43} hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının birey iş uyumları ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 12,194; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların aylık gelir grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.42'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe birey iş uyumu algısının aylık geliri 1500-1999 tl arası ile 2000tl ve üzeri olanlarda 0-1499 tl arası olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.3.3. İşe Bağlanmanın Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan otel çalışanlarının işe bağlanma boyutlarına onların demografik özelliklerinin etkisinin varlığını tespit etmek üzere yapılan t testi ve tek yönlü varyans (Anova) analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.43 Medeni Duruma Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	SS	Sd	t	p
Evli	153	3,9241	,82186	398	3,188	,002*
Bekâr	247	3,6443	,87148			

*p<0.05

H44: Çalışanların işe bağlanmanın işe istek duyma boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre işe istek duyma boyutu ortalamalarının anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.43'te verilmiştir. Medeni duruma göre işe istek duyma boyutu ortalamaları anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde evli çalışanların bekâr çalışanlara nazaran işe istek duyma düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.44 Medeni Duruma Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	SS	Sd	t	p
Evli	153	1,42819	1,42819	398	3,488	,001*
Bekâr	247	3,7326	,95905			

*p<0.05

H45: Çalışanların işe bağlanmanın işe adanma boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre işe adanma boyutu ortalamalarının anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.44'te verilmiştir. Medeni duruma göre işe adanma boyutu ortalamaları anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde bekâr çalışanların evli çalışanlara nazaran işe adanma düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.45 Medeni Duruma Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	SS	Sd	t	p
Evli	153	3,8377	,89248	398	3,028	,003*
Bekâr	247	3,5490	,94710			

*p<0.05

H46: Çalışanların işe bağlanmanın işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre işe adanma boyutu ortalamalarının anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.45'te verilmiştir. Medeni duruma göre işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde evli çalışanların bekâr çalışanlara nazaran işe yoğunlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.46 Yıllık Çalışma Süresine Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Yıllık Çalışma Süreniz	N	X	SS	Sd	t	p
Sezonluk	227	4,0657	,86527	379	-4,079	,000*
Yıl Boyu	154	4,4299	,84032			

*p<0.05

H47: Çalışanların işe bağlanmanın işe istek duyma boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların yıllık çalışma sürelerine göre işe istek duyma boyutu ortalamalarının anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.46'de verilmiştir. Yıllık çalışma süresine göre işe istek duyma boyutu ortalamaları anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde yıl boyu çalışanların sezonluk çalışanlara nazaran işe istek duyma düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.47 Yıllık Çalışma Süresine Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Yıllık Çalışma Süreniz	N	X	SS	Sd	t	p
Sezonluk	227	3,6675	,95004	379	-4,369	,000*
Yıl Boyu	154	4,2016	1,43614			

*p<0.05

H48: Çalışanların işe bağlanmanın işe adanma boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların yıllık çalışma sürelerine göre işe adanma boyutu ortalamalarının anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.47’de verilmiştir. Yıllık çalışma süresine göre işe adanma boyutu ortalamaları anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde yıl boyu çalışanların sezonluk çalışanlara nazaran işe adanma düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.48 Yıllık Çalışma Süresine Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Yıllık Çalışma Süreniz	N	X	SS	Sd	t	p
Sezonluk	227	3,5243	,90717	379	-3,044	,002*
Yıl Boyu	154	3,8088	,87780			

*p<0.05

H49: Çalışanların işe bağlanmanın işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların yıllık çalışma sürelerine göre işe yoğunlaşma boyutu ortalamalarının anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.48’de verilmiştir. Yıllık çalışma süresine göre işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde yıl boyu çalışanların sezonluk çalışanlara nazaran işe yoğunlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.49 Yaşa Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş (I)	Yaş (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma İşe İstek Duyma	18 ve altı	19-24	-0,308	Gruplar arası : 4,520 Grup içi : 0,706	6,404	0,000*
		25-31	-,462*			
		32-38	-,646*			
		39 ve üzeri	-,747*			
	19-24	18 ve altı	,,308			
		25-31	-0,154			
		32-38	-0,338			
		39 ve üzeri	-,439*			
	25-31	18 ve altı	,462*			
		19-24	0,154			
		32-38	-0,183			
		39 ve üzeri	-0,285			
	32-38	18 ve altı	,646*			
		19-24	0,338			
		25-31	0,183			
		39 ve üzeri	-0,101			
	39 ve üzeri	18 ve altı	,747*			
		19-24	,439*			
		25-31	0,285			
		32-38	0,101			

*p<0.05

H50: Çalışanların işe bağlanma işe istek duyma boyutu ortalamaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₅₀ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe istek duyma boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 6,404; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların yaş grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.49'daki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe 18 ve altı yaş grubunda bulunan çalışanların işe istek duyma algılarının 25-31 yaş, 32-38 yaş ve 39 ve üstü yaş grubunda yer alan çalışanlara oranla daha düşük olduğu; 19-24 yaş grubunda bulunan çalışanların 39 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlara oranla işe istek duyma algılarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 3.50 Yaşa Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş (I)	Yaş (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma İşe Yoğunlaşma	18 ve altı	19-24	-0,308	Gruplar arası :3,183 Grup içi :0,853	3,733	0,005*
		25-31	-,484*			
		32-38	-,543*			
		39 ve üzeri	-,636*			
	19-24	18 ve altı	0,308			
		25-31	-0,176			
		32-38	-0,235			
		39 ve üzeri	-0,328			
	25-31	18 ve altı	,484*			
		19-24	0,176			
		32-38	-0,059			
		39 ve üzeri	-0,152			
	32-38	18 ve altı	,543*			
		19-24	0,235			
		25-31	0,0591			
		39 ve üzeri	-0,093			
	39 ve üzeri	18 ve altı	,636*			
		19-24	0,328			
		25-31	0,152			
		32-38	0,093			

*p<0.05

H51: Çalışanların işe bağlanma işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₅₁ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe yoğunlaşma boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 3,733; P= ,005). Turizm sektöründe çalışanların yaş grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo3.50'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe işe yoğunlaşma algısının 25-31 yaş, 32-38 yaş ve 39 ve üzeri yaş grubunda çalışanlarda, 18 ve altı yaş grubunda çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.51 İşletmedeki Deneyime Göre İşe İstek Duyuma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşletmedeki Deneyim(I)	İşletmedeki Deneyim(J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma İşe İstek Duyuma	1 yıldan az	1-3 yıl arası	-,286*	Gruplar arası :6,326 Grup içi :0,716	8,836	0,000*
		4 yıl ve üzeri	-,452*			
	1-3 yıl arası	1 yıldan az	,286*			
		4 yıl ve üzeri	-0,165			
	4 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,452*			
		1-3 yıl arası	0,165			

*p<0.05

H52: Çalışanların işe bağlanma işe istek duyma boyutu ortalamaları ile işletmedeki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₅₂ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe istek duyma boyutu ile işletmedeki deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 8,836; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların işletmedeki deneyim süresi grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.51'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe işe istek duyma algısının 1-3 yıl arası ve 4 yıl ve üzeri süre ile çalışanlarda, 1 yıldan az süre ile çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.52 Eğitim Durumuna Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma-İşe Yoğunlaşma	İlk/Ortaokul	Lise	0,272	Gruplar arası :2,528 Grup içi :0,864	2,927	0,034*
		Ön Lisans	0,174			
		Lisans	,504*			
	Lise	İlk/Ortaokul	-0,272			
		Ön Lisans	-0,097			
		Lisans	0,231			
	Ön Lisans	İlk/Ortaokul	-0,174			
		Lise	0,097			
		Lisans	0,329			
	Lisans	İlk/Ortaokul	-,504*			
		Lise	-0,231			
		Ön Lisans	-0,329			

*p<0.05

H53: Çalışanların işe bağlanmanın işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₅₃ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanmanın işe yoğunlaşma boyutu ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 2,927; P= ,034). Turizm sektöründe çalışanların eğitim durumu grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Games-Howell testi yapılmıştır. Tablo 3.52'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe ilk/ortaokul

mezunu çalışanların lisans mezunu çalışanlara oranla işe yoğunlaşma algısının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.53 İşteki Pozisyona Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşteki Pozisyon (I)	İşteki Pozisyon (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma-İşe İstek Duyma	Alt Kademe	Orta Kademe(Şef-Amir)	-,448*	Gruplar arası :7,30 Grup içi : 0,714	10,225	0,000*
		Üst Kademe(Yönetici Müdür)	-,681*			
	Orta Kademe(Şef-Amir)	Alt Kademe	,448*			
		Üst Kademe(Yönetici Müdür)	-0,232			
	Üst Kademe(Yönetici Müdür)	Alt Kademe	,681*			
		Orta Kademe(Şef-Amir)	0,232			

*p<0.05

H54: İşe bağlanmanın işe istek duyma boyutu ortalamaları ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₅₄ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe istek duyma boyutu ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 10,225; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların işteki pozisyon grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Gabriel testi yapılmıştır. Tablo 3.53'teki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe işe istek duyma algısının orta kademe (şef-amir) pozisyonunda çalışanların alt kademe pozisyonlarda çalışanlara oranla ve üst kademe (yönetici-müdür) pozisyonunda çalışanların alt kademe pozisyonlarda çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.54 İşteki Pozisyona Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşteki Pozisyon (I)	İşteki Pozisyon (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma-İşe Adanma	Alt Kademe	Orta Kademe(Şef-Amir)	-,537*	Gruplar arası :33,742 Grup içi : 1,228	27,467	0,000*
		Üst Kademe(Yönetici Müdür)	-2,637*			
	Orta Kademe(Şef-Amir)	Alt Kademe	,537*			
		Üst Kademe(Yönetici Müdür)	-2,099			
	Üst Kademe(Yönetici Müdür)	Alt Kademe	2,637*			
		Orta Kademe(Şef-Amir)	2,099			

*p<0.05

H55: İşe bağlanmanın işe adanma boyutu ortalamaları ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₅₅ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe adanma boyutu ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 27,467; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların işteki pozisyon grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Games-Howell testi yapılmıştır. Tablo 3.54'teki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe orta kademe (şef-amir) ve üst kademe (yönetici müdür) pozisyonunda çalışanların işe adanma algıları alt kademe çalışanlara oranla daha yüksektir.

Tablo 3.55 İşteki Pozisyona Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	İşteki Pozisyon (I)	İşteki Pozisyon (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma-İşe Yoğunlaşma	Alt Kademe	Orta Kademe(Şef-Amir)	-,297*	Gruplar arası :3,487 Grup içi : 0,867	4,021	0,019*
		Üst Kademe(Yönetici Müdür)	-0,53			
	Orta Kademe(Şef-Amir)	Alt Kademe	,297*			
		Üst Kademe(Yönetici Müdür)	-0,232			
	Üst Kademe(Yönetici Müdür)	Alt Kademe	0,53			
		Orta Kademe(Şef-Amir)	0,232			

*p<0.05

H56: İşe bağlanmanın işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₅₆ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe yoğunlaşma boyutu ile işteki pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 4,021; P= ,019). Turizm sektöründe çalışanların işteki pozisyon grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.55' teki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe orta kademe (şef-amir) pozisyonunda çalışanların işe yoğunlaşma algılarının alt kademe çalışanlara oranla daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3.56 Turizmde Çalışma Süresine Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Turizmde Çalışma Süresi (I)	Turizmde Çalışma Süresi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma -İşe İstek Duyma	1-5 yıl	6-10 yıl	-,441*	Gruplar arası : 7, 834 Grup içi : 0, 690	11,348	0,000*
		11-15 yıl	-,442*			
		16 yıl ve üzeri	-,593*			
	6-10 yıl	1-5 yıl	,441*			
		11-15 yıl	-0,001			
	11-15 yıl	16 yıl ve üzeri	-0,152			
		1-5 yıl	,442*			
		6-10 yıl	0,001			
	16 yıl ve üzeri	16 yıl ve üzeri	-0,15			
		1-5 yıl	,593*			
		6-10 yıl	0,152			
			11-15 yıl			

*p<0.05

H57: İşe bağlanmanın işe istek duyma boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H_{57} hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe istek duyma boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F= 11,348$; $P= ,000$). Turizm sektöründe çalışanların turizm sektöründe çalışma süreleri grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.56'daki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe işe istek duyma algısının 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16yıl ve üzeri çalışanlarda 1-5 yıl süre ile çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.57 Turizmde Çalışma Süresine Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Turizmde Çalışma Süresi (I)	Turizmde Çalışma Süresi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma -İşe Adanma	1-5 yıl	6-10 yıl	-0,331	Gruplar arası :5, 678 Grup içi :1, 353	4,198	0,006*
		11-15 yıl	-0,341			
		16 yıl ve üzeri	-,570*			
	6-10 yıl	1-5 yıl	0,331			
		11-15 yıl	-0,01			
		16 yıl ve üzeri	-0,239			
	11-15 yıl	1-5 yıl	0,341			
		6-10 yıl	0,01			
		16 yıl ve üzeri	-0,229			
	16 yıl ve üzeri	1-5 yıl	,570*			
		6-10 yıl	0,239			
		11-15 yıl	0,229			

*p<0.05

H58: İşe bağlanmanın işe adanma boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₅₈ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe adanma boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 4,198; P= ,006). Turizm sektöründe çalışanların turizm sektöründe çalışma süreleri grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.57'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe işe adanma algısının 16 yıl ve üzeri süre ile çalışanlarda 1-5 yıl süre ile çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.58 Turizmde Çalışma Süresine Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Turizmde Çalışma Süresi (I)	Turizmde Çalışma Süresi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma - İşe Yoğunlaşma	1-5 yıl	6-10 yıl	-,380*	Gruplar arası :4, 145 Grup içi :0,851	4,868	0,002*
		11-15 yıl	-0,361			
		16 yıl ve üzeri	-0,258			
	6-10 yıl	1-5 yıl	,380*			
		11-15 yıl	0,019			
		16 yıl ve üzeri	0,121			
	11-15 yıl	1-5 yıl	0,361			
		6-10 yıl	-0,019			
		16 yıl ve üzeri	0,102			
	16yıl ve üzeri	1-5 yıl	0,258			
		6-10 yıl	-0,121			
		11-15 yıl	-0,102			

*p<0.05

H59: İşe bağlanmanın işe yoğunlaşma boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₅₉ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe yoğunlaşma boyutu ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 4,868; P= ,002). Turizm sektöründe çalışanların turizm sektöründe çalışma süreleri grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.58'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe 6-10 yıl süre ile çalışanların işe bağlanma algılarının 1-5 yıl süre ile çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.59 Pozisyondaki Deneyime Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Pozisyondaki Deneyim(I)	Pozisyondaki Deneyim(J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma İşe İstek Duyma	1 yıldan az	1-3 yıl arası	-0,172	Gruplar arası :8,382 Grup içi :0,706	11, 878	0,000*
		4 yıl ve üzeri	-,514*			
	1-3 yıl arası	1 yıldan az	0,172			
		4 yıl ve üzeri	-,341*			
	4 yıl ve üzeri	1 yıldan az	,514*			
		1-3 yıl arası	,341*			

*p<0.05

H60: Çalışanların işe bağlanma işe istek duyma boyutu ortalamaları ile buldukları pozisyondaki deneyim süreleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H_{60} hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe istek duyma boyutu ile buldukları pozisyondaki deneyim süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F=11,878$; $P= ,000$). Turizm sektöründe çalışanların buldukları pozisyondaki deneyim süresi grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo3.59'daki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe işe istek duyma algısının 4 yıl ve üzeri süre ile aynı pozisyonda çalışanların 1 yıldan az süre ile ve 1-3 yıl arası süre ile aynı pozisyonda çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.60 Yabancı Dile Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yabancı Dil Bilgisi(I)	Yabancı Dil Bilgisi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma İşe İstek Duyma	Hiç	1 Yabancı Dil	-,253*	Grular arası :8,925 Grup içi :0,703	12,697	0,000*
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-,578*			
	1 Yabancı Dil	Hiç	,253*			
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-,324*			
	2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	Hiç	,578*			
		1 Yabancı Dil	,324*			

*p<0.05

H61: Çalışanların işe bağlanma işe istek duyma boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H_{61} hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe istek duyma boyutu ile bildikleri yabancı dil sayısı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F= 12,697$; $P=,000$). Turizm sektöründe çalışanların bildikleri yabancı dil sayısı grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.60'taki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe işe istek duyma algısının 1 yabancı dil bilenler ile 2 ve daha fazla yabancı dil bilenlerde hiç yabancı dil bilmeyenlere göre; 2 ve daha fazla yabancı dil bilenlerde 1 yabancı dil bilenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.61 Yabancı Dile Göre İşe Yoğunlaşma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yabancı Dil Bilgisi(I)	Yabancı Dil Bilgisi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma İşe Yoğunlaşma	Hiç	1Yabancı Dil	-0,111	Grular arası :4,170 Grup içi :0,860	4,851	0,008*
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-,402*			
	1Yabancı Dil	Hiç	0,111			
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-0,291			
	2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	Hiç	,402*			
		1Yabancı Dil	0,291			

*p<0.05

H62: Çalışanların işe bağlanma işe yoğunlaşma boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H62 hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe yoğunlaşma boyutu ile bildikleri yabancı dil sayısı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 4,851; P= ,008). Turizm sektöründe çalışanların bildikleri yabancı dil sayısı grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.61'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe işe yoğunlaşma algısının 2 ve daha fazla yabancı dil bilenlerde hiç yabancı dil bilmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.62 Yabancı Dile Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yabancı Dil Bilgisi(I)	Yabancı Dil Bilgisi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma İşe Adanma	Hiç	1 Yabancı Dil	-,349*	Gruplar arası : 7,838 Grup içi : 1,353	5,795	0,003*
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-,473*			
	1 Yabancı Dil	Hiç	,349*			
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-0,123			
	2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	Hiç	,473*			
		1 Yabancı Dil	0,123			

*p<0.05

H63: Çalışanların işe bağlanma işe adanma boyutu ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H_{63} hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanma işe adanma boyutu ile bildikleri yabancı dil sayısı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F= 5,795$; $P= ,003$). Turizm sektöründe çalışanların bildikleri yabancı dil sayısı grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.62'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe işe istek duyma algısının 1 yabancı dil bilenler ile 2 ve daha fazla yabancı dil bilenlerde hiç yabancı dil bilmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.63 Aylık Gelire Göre İşe İstek Duyma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Aylık Gelir (I)	Aylık Gelir (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma-İşe İstek Duyma	0-1499tl arası	1500-1999tl arası	-,391*	Gruplar arası :7,356 Grup içi :0,711	10,35	0,000*
		2000tl ve üzeri	-,379*			
	1500-1999tl arası	0-1499tl arası	,391*			
		2000tl ve üzeri	0,012			
	2000tl ve üzeri	0-1499tl arası	,379*			
		1500-1999tl arası	-0,012			

*p<0.05

H64: Çalışanların işe bağlanmanın işe istek duyma boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H₆₄ hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanmanın işe istek duyma boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 10,350; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların aylık gelir grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.63'teki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe işe istek duyma algısının aylık geliri 1500-1999 t l arası ile 2000tl ve üzeri olanlarda 0-1499 t l arası olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.64 Aylık Gelire Göre İşe Adanma Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Aylık Gelir (I)	Aylık Gelir (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
İşe Bağlanma-İşe Adanma	0-1499tl arası	1500-1999tl arası	-,395*	Gruplar arası : 14,383 Grup içi :1, 320	10,898	0,000*
		2000tl ve üzeri	-,694*			
	1500-1999tl arası	0-1499tl arası	,395*			
		2000tl ve üzeri	-0,299			
	2000tl ve üzeri	0-1499tl arası	,694*			
		1500-1999tl arası	0,299			

*p<0.05

H65: Çalışanların işe bağlanmanın işe adanma boyutu ortalamaları ile aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H_{65} hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının işe bağlanmanın işe adanma boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (F= 10,898; P= ,000). Turizm sektöründe çalışanların aylık gelir grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.64'teki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe işe adanma algısının aylık geliri 1500-1999 t l arası ile 2000tl ve üzeri olanlarda 0-1499 t l arası olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.3.4. Yaşam Tatminin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan otel çalışanlarının yaşam tatminlerine onların demografik özelliklerinin etkisinin varlığını tespit etmek üzere yapılan t testi ve tek yönlü varyans (Anova) analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.65 Yıllık Çalışma Süresine Göre Yaşam Tatmini Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik T Testi Sonuçları

Yıllık Çalışma Süreniz	N	X	SS	Sd	t	p
Sezonluk	227	3,2112	,97782	379	-2,308	,022*
Yıl Boyu	154	3,4397	,90308			

*p<0.05

H66: Çalışanların yaşam tatmini ortalamaları ile yıllık çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

Araştırmaya katılanların yıllık çalışma sürelerine göre yaşam tatmini ortalamalarının anlamlı bir farklılaşma yaratıp yaratmadığını bulgulamak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 3.65'te verilmiştir. Yıllık çalışma süresine göre yaşam tatmini ortalamaları anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır. Ortalamalar incelendiğinde yıl boyu çalışanların sezonluk çalışanlara nazaran yaşam tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 3.66 İŖteki Pozisyona Göre YaŖam Tatmini Ortalamaları Arasındaki İliŖkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı DeđiŖken	İŖteki Pozisyon (I)	İŖteki Pozisyon (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
YaŖam Tatmini	Alt Kademe	Orta Kademe(Ŗef-Amir)	-0,083	Gruplar arası : 3,440 Grup içi : 0,902	3,813	0,023*
		st Kademe(Yönetici Müdür)	-,924*			
	Orta Kademe(Ŗef-Amir)	Alt Kademe	0,083			
		st Kademe(Yönetici Müdür)	-,841*			
	st Kademe(Yönetici Müdür)	Alt Kademe	-,924*			
		Orta Kademe(Ŗef-Amir)	-,841*			

*p<0.05

H67: YaŖam Tatmini ile iŖteki pozisyon deđiŖkeni arasında anlamlı bir farklılaŖma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H_{67} hipotezi sonucunda konaklama iŖletmeleri alıŖanlarının yaŖam tatminleri ile iŖteki pozisyon deđiŖkeni arasında anlamlı bir iliŖki bulunmuŖtur (F= 3,813; P= 0,023). Turizm sektöründe alıŖanların iŖteki pozisyon grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıŖtır. Tablo 3.66'daki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe yaŖam tatmini algısının üst kademe (yönetici-müdür) olarak alıŖanlarda orta kademe(Ŗef-amir) ve alt kademe alıŖanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.67 Yabancı Dile Göre Yaşam Tatmini Ortalamaları Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Anova Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yabancı Dil Bilgisi(I)	Yabancı Dil Bilgisi (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F Değeri	P Değeri
Yaşam Tatmini	Hiç	1Yabancı Dil	-0,134	Grular arası : 4,621 Grup içi :0,891	5,189	0,006*
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-,423*			
	1Yabancı Dil	Hiç	0,134			
		2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	-0,289			
	2 ve Daha Fazla Yabancı Dil	Hiç	,423*			
		1Yabancı Dil	0,289			

*p<0.05

H68: Çalışanların yaşam tatmini ortalamaları ile bildikleri yabancı dil sayısı arasında anlamlı bir farklılaşma vardır.

ANOVA analizi ile test edilen H_{68} hipotezi sonucunda konaklama işletmeleri çalışanlarının yaşam tatminleri ile bildikleri yabancı dil sayısı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F=5,189$; $P=,006$). Turizm sektöründe çalışanların bildikleri yabancı dil sayısı grupları arasında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla Tukey testi yapılmıştır. Tablo 3.67'deki posthoc sonuçlarına göre turizm sektöründe yaşam tatmini algısının 2 ve daha fazla yabancı dil bilenlerde hiç yabancı dil bilmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Bu bölüm; araştırma sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinden ulaşılan sonuçların yazın desteği ile tartışılmasından ve hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara yapılan önerilerden oluşmaktadır.

Turizm sektörü dinlenme veya eğlenme amaçlı gelen konuklara kendilerini iyi hissetmelerini sağlamalarına yardımcı olacak; yoğun kişilerarası ilişkiler gerektiren bir çalışma alanıdır. Bilindiği üzere, her ne kadar teknolojik gelişmeler ilerlemiş olsa da turizm sektöründe hizmet halen ağırlıklı olarak emek yoğun bir şekilde üretilir ve sunulur. Dolayısıyla, turizm alanındaki bu gelişmeler, yetişmiş insan gücüne olan ihtiyacı da beraberinde getirmiştir (Mill, 1990).

Yazında kariyer uyum yetenekleri, işe bağlanma, birey iş uyumu ve yaşam tatminine ilişkin yapılmış çalışmalar mevcuttur. Ancak turizm sektörü açısından bu kavramlar arasındaki ilişkiyi değerlendiren çalışmaya pek rastlanamamıştır. Bu çalışma turizm sektörü açısından bu eksiği tamamlayarak katkı sunmaya çalışmaktadır. Çalışmada Antalya ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının kariyer uyum yetenekleri, işe bağlılık düzeyleri, birey iş uyumları ve yaşam tatmini ilişkisi incelenmiştir.

Koen ve arkadaşlarının (2012) yaptığı çalışmaya göre, kariyer uyum yetenekleri ile birey iş uyumu arasında pozitif bir ilişki vardır. Araştırmacılar, bireylerin kariyer başarıları sağlayabilmeleri için kendi niteliklerine uygun işlerde çalışmalarının önemine vurgu yapmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin, birey iş uyumları üzerindeki etkisi, %58' dir. Diğer bir ifadeyle, bireylerin kariyer uyum yetenekleri birey iş uyumlarının önemli bir kısmını açıklamaktadır.

Çalışanların birey iş uyumlarının işe bağlanma üzerindeki etkisi %72 düzeyindedir. Turizm sektörü çalışan sirkülasyonun fazla olduğu, çalışanların farklı sektörlere geçme eğiliminde olmalarının zor olmadığı bir sektördür. Ancak çalışanların kendi niteliklerine uygun bir sektör olarak turizmi tercih etmeleri durumunda, farklı sektörlere ya da farklı işlere geçme düşüncelerinin kaybolabilecek olması araştırma sonuçlarına bakarak yorumlanabilir. Birey iş uyumu yüksek turizm çalışanlarının işe bağlılıklarının da yüksek olması çalışmanın yazına kazandırdığı sonuçlar arasında yer almaktadır.

Araştırmadan elde edilen bir başka sonuca göre turizm çalışanlarının işe bağlılıklarının yaşam tatminleri üzerindeki etkisi %46 düzeyindedir. Araştırmaya ait sonuçlar, araştırma örneklemiyle birlikte değerlendirildiğinde elde edilen bilgilerin öneminin daha çok arttığı

düşünülmektedir. Çalıştığı kademe her ne olursa olsun, bireylerin örgüt içinde işlerine gösterdikleri bağlılık ve iş dışında hayatın genelinden duydukları memnuniyet, hem işletmenin performansı ve sürekliliği için hem de bireyin öznel iyi oluşu için önemli bir rol oynayabilir. Bu sebeple çalışanların işlerine bağlılıkları ve yaşamlarına karşı memnuniyet duymaları arasında pozitif ilişki olması son derece önemlidir.

Birey iş uyumu, yaşam tatmini üzerinde %26'lık bir etkiye sahiptir. Emek yoğun bir sektör olarak değerlendirdiğimiz turizm sektöründe çalışanlar günlük yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedirler. Böylece bireyin hayata dair duyduğu genel memnuniyet anlamına gelen yaşam tatmini olgusunda işi ile uyumu ve kendisini o işle bütünleştirmesi de bir etken haline gelmektedir. Araştırma sonuçlarına göre turizm çalışanlarının birey iş uyumları ile yaşamdan duydukları tatmin birbirinden bağımsız düşünülememektedir.

Araştırma modeli kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini kavramlarının ilişkisini ortaya koymaktadır. Yapısal modelin değişkenleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumunu, birey iş uyumu, yaşam tatmini ve işe bağlanmayı, işe bağlanma ise yaşam tatmini artırmaktadır.

Araştırma bulgularına göre; araştırmaya katılan çalışanların kariyer uyum yeteneği ortalamasının 4,076 olduğu görülmektedir. Kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları ile çalışanların demografik özelliklerinin incelenmesi sonucunda bazı bulgular elde edilmiştir. Medeni durum açısından bakıldığında evli çalışanların bekâr çalışanlara göre kaygı, merak ve güven algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bireyler evli olmayı yaşamlarını düzene sokmada daha önemli bir araç olarak görebilmektedirler. Bu da onların kariyer anlamında kaygı duymalarına, kariyer imkânları ile ilgili daha meraklı ve araştırmacı olmalarına ve koşulların gerektirdiği ölçüde sağlıklı bir kariyer yolu çizme konusunda kendilerine güvenmelerine etki ediyor olabilir. Kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları ile yıllık çalışma süresi arasındaki ilişkiye baktığımız zaman ise, yıl boyu çalışanların mevsimlik çalışanlara göre kontrol, merak ve güven algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Turizm sektörü gibi yılın belli dönemlerinde çalışılıp belli dönemlerinde çalışma imkânı bulunmayan bir sektör için çekirdek personel olabilmek çalışanlar açısından önemsenmektedir. Çekirdek personel olabilmiş ve işletmenin daimi çalışanları arasında yer alabilmiş bir birey kariyer anlamında daha disiplinli daha gayretli olarak kontrolü sağlıyor olabilir, çevresindeki kariyer fırsatlarını görebilecek kadar merak duygusu geliştirebilir ve böylece sezonluk çalışan bir çalışana göre çok daha fazla güven duygusu içinde olabilir. Turizmle ilgili bir okuldan mezun olan çalışanların olmayan çalışanlara göre kontrol, merak ve güven algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Turizmle ilgili bir okulu bitirdikten

sonra o sektörde işe başlamış olan birey kariyer hayatını sabırlı ve azimli bir şekilde kontrol edebilir. Temelde çalıştığı alanla ilgili teorik olarak da bir birikimi olduğu için karşılaçağı güçlükler ya da kendisinden iş anlamında beklenerler noktasında daha hoşgörülü olabilir. Mesleki geleceğı ile ilgili kariyer fırsatlarını kovalama noktasında daha girişimci ve meraklı olabilir. Sahip olduğu mevcut bilgi birikimine güvenerek kariyer anlamında yaşadığı güzel gelişmeleri kendisine bağlar. Kavi ve Kaya (2018) İstanbul'da öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları bir araştırmada kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları ile demografik değişkenler arasında bazı bulgular elde etmişlerdir. Araştırmaya göre kaygı düzeyinin erkek öğrencilerde kadın öğrencilere göre daha yüksek olduğu; kontrol, merak ve güven düzeyinin ise kadın öğrencilerde daha ön planda olduğu görülmektedir. Genel olarak bakıldığı zaman ise kadın öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin daha yüksek olduğu araştırmadan elde edilen başka bir sonuçtur.

Araştırmaya katılan çalışanların işe bağlanma ortalamasının 3,748 olduğu görülmektedir. İşe bağlanmanın alt boyutları incelendiğinde; işe istek duyma algısının evli çalışanlarda bekârlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. İşe adanmada ise tam tersi bir durum göze çarpmaktadır. Bekâr çalışanların işe adanma algısının evli çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İşe yoğunlaşma algısında da yine evli çalışanlar bekâr çalışanlara göre daha yüksek ortalamaya sahiptir. Turizm sektörünün karakteristik bir özelliğı sayılabilecek mevsimlik ve yıl boyu çalışma açısından işe bağlanmanın alt boyutları değerlendirilecek olursa yıl boyu çalışanların işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma seviyelerinin sezonluk çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Harputluoğlu ve Polat (2017) bireylerin işe bağlılık düzeylerini demografik özellikler açısından incelemişlerdir. Yaş, aylık gelir ve işletmede çalışma yılı değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre yaş ilerledikçe işe bağlılık seviyesi artmaktadır. Aylık gelirin de işe bağlılık düzeyi için önemli bir değişken olduğu görülmektedir. Aylık gelir artıkça işe bağlılık düzeyi de artmaktadır.

Araştırmada turizm çalışanların birey iş uyumu ortalamasının 3,657 olduğu görülmektedir. Medeni durum karşılaştırmasında evli olan çalışanların işe uyumlarının bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Evli bireylerin hayata karşı sorumluluğunun daha fazla olması iş değiştirme riskini minimize etmek amacıyla kendileri ile uyumlu işleri tercih etme eğilimlerini artırmış olabilir. Turizmle ilgili bir okuldan mezun olan çalışanların işe uyumları turizmle ilgili bir okuldan mezun olmayanlara göre daha yüksektir. Bireylerin ilgi ve yeteneklerine uygun alan tercihi yapıp eğitim aldıktan sonra o alanda istihdam edilme olanağı bulmuş olmaları işe uyum algılarının yüksek olması sonucunu ortaya

koymuş olabilir. Araştırmaya katılan turizm çalışanlarının yaş değişkenine göre işe uyum seviyelerine bakıldığında zaman ise 39 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların 18 ve alt yaş ve 19-24 yaş grubunda çalışanlara göre daha fazla işe uyum sergiledikleri görülmektedir. Turizm sektöründe yaş ilerledikçe sektörü tercih etme ve sektör tarafından tercih edilme oranı azalmaktadır. İlerleyen yaşa rağmen turizmde yer almayı tercih eden bireylerde işe uyum oranının yüksek olması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Cifre ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan bir çalışmada birey iş uyumu ve refah ilişkisi cinsiyet perspektifinde değerlendirilmiştir. 29 ülkeden yüzde 53'ü erkek toplam 840 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda erkeklerin işe uyumlarının ve refahlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca birey iş uyumunun hem kadınların hem de erkeklerin refahını etkilediği ortaya konmuştur.

Araştırmaya katılan turizm çalışanlarının yaşam tatmini ortalamasının 3,308 olduğu görülmektedir. Yıl boyu çalışan bireylerin yaşam tatmini algısı mevsimlik çalışanlara göre daha yüksektir. Yıl boyu çalışmak, bireyin iş konusunda kendisini daha güvenceli hissetmesini sağlayabilir ve böylece yaşam tatmini seviyesi de yükseliyor olabilir. İki ve daha fazla yabancı dil bilen turizm çalışanlarının hiç yabancı dil bilmeyenlere göre yaşam tatminleri daha yüksektir. Bilinen yabancı dil sayısı hem iş hayatında hem de sosyal hayat da bireye avantaj sağlayabilir. Üst kademe yönetici olarak çalışan turizm çalışanlarının yaşam tatminleri alt ve orta kademe çalışanlara göre daha yüksektir. İş yerinde çalışılan pozisyon bireyin işten duyacağı memnuniyet düzeyini artırabilir ve böylece yaşam tatmini seviyesi de dolaylı olarak yükselebilir. Yenihan ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan bir çalışma kapsamında yaşam tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet değişkeni ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Yaş, eğitim durumu, medeni durum ve ortalama aylık gelir ile yaşam tatmini arasında ise anlamlı farklılaşmalar saptanmıştır.

Yapısal eşitlik modeli araştırmacının zihindeki, araştırma henüz yapılmadan önce var olan değişkenler arası ilişkilere ait bir modelin, araştırmadan elde edilen verilerle test edilmesine dayanır. Araştırmanın yapısal modelinden elde edilen sonuçlara göre kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumunu; birey iş uyumu, yaşam tatmini ve işe bağlanmayı; işe bağlanma ise yaşam tatmini artırmaktadır.

Bu incelemeler sonucunda ilgili yazında çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisini inceleyen araştırma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Bu bakımdan çalışma, yazına yeni bilgiler kazandırması açısından özgün bir nitelik taşımaktadır. Konaklama sektöründe çeşitli pozisyonlarda çalışan bireylerin kariyer

uyum yeteneđi, birey iř uyumu, iře bađlanma ve yařam tatmini dűzeyleri arasındaki iliřkiyi ortaya koymak çalıřmanın amaçları arasındadır. Turizm sektűrű yođun kiřilerarası iliřkiler gerektiren ve tatil yapmak için gelen konuklara kendilerini iyi hissetmelerini sađlamalarına yardımcı olacak çalıřana ihtiyaç duyan bir çalıřma alanıdır. Bu, sektűrde çalıřanların bu gereklilikleri yerine getirebilmeleri iřlerini severek yapmalarına, sektűrűn kendilerine sunacađı kariyer imkânlarına, iřleri ile uyumu yakalamalarına ve genel olarak da mutlu olmalarına bađlıdır.

Çalıřmada farklı örgűtlerde görev yapan turizm çalıřanları ile yűz yűze gűrűřme yapılarak anket doldurmaları istenmiř ve bűylece arařtırmaya dair veriler toplanmıřtır. Dolayısıyla arařtırmanın temsil kapasitesi űrneklem olarak belirlenmiř olan grubun űzellikleriyle sınırlıdır. Ayrıca demografik űzellikler temelindeki farklılıkların nedenlerini bulmaya iliřkin çeřitli modeller gelecek çalıřmalarda test edilebilir. Bundan sonra yapılacak çalıřmalarda farklı deđiřkenlerin de modele dâhil edilmesi ve űrneklem genişletilmesi ile daha genellenebilir sonuçlara ulařılması műmkűn olabilecektir.

Turizm işletmelerinin sezonluk çalışma yapısı ve ilerleyen yaşla birlikte farklı sektűrlere geçiş yapma çabaları çalışanları hem profesyonel anlamda hem de duygusal anlamda yoğun stres altında hissettirebilir. Bu bağlamda, sektűrden kopmaların yaşanmasını űnleyici ve motivasyon artırıcı bir dışsal destek faaliyeti olarak turizm işletmelerinde işyeri kariyer danışmanının hizmet vermesi yararlı olacaktır. Bu işyeri kariyer danışmanının profesyonel desteği kadar, bireyin kendini tanınmasına yardımcı olacak kişisel gelişim desteği de turizm işletmeleri ve çalışanları açısından yararlı olabilecektir.

Turizm iřletmelerinin yűneticilerinin, sektűrűn kendi yapısına űzgű iřgűren űzelliklerinin bilincinde olması gerekmektedir. Kiřilerarası iliřkilerin űn planda oluřu, misafir odaklı yaklařımın benimsenmesi gibi yapısal unsurları gűz űnűne alarak ve çalıřanların birey iř uyumunu gűz űnűnde bulundurarak insan kaynakları yűnetim stratejileri geliřtirmelidirler.

Turizm, emek yođun bir sektűr olarak hizmet kalitesine karřın, uzun ve dűzensiz çalıřma saatleri, ađır iř yűkű, dűřűk űcret ve talepkar műřteriler vb. gibi çalıřanların iře bađlılıklarını olumsuz etkileyebilecek faktűrleri bűnyesinde barındırmaktadır. Turizm iřletmelerinin yűneticileri, bu bađlamda hem fiziksel hem de duygusal anlamda çalıřma kořullarını iyileřtirci űnlemler almalıdır. űrneđin sezonda çalıřan sayısının otel doluluk oranı ile dođru orantılı olarak belirlenmesi, çalıřanların geređinden fazla iř yűkűne maruz bırakılmaması gerekir.

Turizm iřletmelerinde çalıřan bireylerde yařam doyumsuzluđunun ortaya çıkmasında çalıřma yařamının dűzensizliđi veya stresi, sosyal ve kűltűrel faktűrler, geçim sıkıntısı, eđitim

düzeyi, cinsiyet rolleri etkili olabilmektedir. Bu sebeple yöneticilerin işgörenleri ile olan iletişimde bu örgütsel, sosyal ve kültürel faktörleri de gözönünde bulundurması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Afşar, B., Yuosre, B. ve Khan, M. M. (2015). "Person-job fit, person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust". *Journal of High Teknology Management Research*, 26: 105-116.
- Agin, Ö. (2010). *İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Albrecht, S.L. (ed.). (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Glos, England: Edward Elgar.
- Andrews, M.C., Baker, T. ve Hunt TG. (2011). "Values and person-organization fit: Does moral intensity strengthen outcomes?" *Leadership & Organization Development Journal*, 32(1), 5-19.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). "Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle Bütünleşme". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arifoğlu, S. (2015). *Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi, Ankara.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2):203-216.
- Ataay, İ.D., Tüzüner, L., DüNDAR, D., Uyargil, C., Acar, A.C., Özçelik, A.O., Sadullah, Ö. ve Adal, Z. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. Epsilon Yayınları, İstanbul.
- Babakuş, E., Yavaş, U. ve Ashill, N.J. (2011). "Service Worker Burnout and Turnover Intentions: Roles of Person-Job Fit, Servant Leadership and Customer Orientation". *Services Marketing Quarterly*, 32:17-31.
- Bal, E. A. (2008). *Self-efficacy, contextual factors and well-being: The impact of work engagement*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bal, E. A. (2009). "Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi", *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, Türkiye, 546-553.
- Bal, E.A.(2009). *Gönülçelen Şirketler*, Beta Basım, İstanbul.

- Bagozzi, R.P., Yi, Y. ve Phillips, L.W. (1991). “ Assessing Construct Validity in Organizational Research”. *Administrative Science Quarterly*, 36: 421-458.
- Bakan, İ. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Gazi Kitabevi, İstanbul.
- Bakker, A. B. (2008) “Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology”, *Work and Stress*, 22(3): 188.
- Bakker, R. M. (2010) “Taking Stock of Temporary Organizational Forms: A Systematic Review and Research Agenda”. *British Academy of Management* ,12(4):466-486.
- Bakker, A.B. ve Leiter, M.P. (ed.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., ve Leiter, M. P. (2011). “Key questions regarding work engagement”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4–28.
- Başoda, A.(2017). “İşe Tutkunluk: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme”. *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*,17: 71-98.
- Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Bright, Leonard (2007). “Does Person-Organization Fit Mediate Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees, Review of Public Personnel Administration”. *Sage Publications*, 27(4).
- Brown, S. D. ve Lent, R.W. (ed.). (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, Wiley, Hoboken.
- Brown, S.D. ve Lent, R.W. (ed.). (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, Hoboken,147-183.
- Brown, S.D. ve Lent, R.W. (2016). “Vocational psychology: Agency, equity, and well-being”. *Annual Review of Psychology*, 67: 541-565.
- Cable, D. M. ve DeRue, D. S. (2002). “The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions”. *Journal of Applied Psychology*, 87(5): 875-884.
- Cable, D. M. ve Judge, T. A. (1997). “ Interviewers’ perceptions of person-organization fitand organizational selection decisions”. *Journal of Applied Psychology*, 82(4): 546-561.
- Cable, D.M. ve Edwards, J.R. (2004). “Complementary and supplementary fit: a theoretical and emprical integration”. *Journal of Applied Psychology*, 89(5): 822-834.

- Cable, D.M. ve Judge, T.A. (1996). "Person-organization fit, job choice decisions and organizational entry", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67 (3): 294-311.
- Carless, S.A.(2005). " Person–job fit versus person–organization fit as predictors oforganizational attraction and job acceptance intentions: a longitudinal study". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 411–429.
- Chatman, J. A. (1989). "Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit". *The Academy of Management Review*, 14 (3), 333-349.
- Chen, C., Yen, C. ve Tsai, F.(2014). "Job Crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit". *International Journal of Hospitality Management*, 37:21-23.
- Coetzee, M. ve Harry, N. (2015). "Gender and Hardiness as Predictors of Career Adaptability: An Exploratory Study Among Black Call Centre Agents". *South African Journal of Psychology*, 45(1): 81-92.
- Cooper-Thomas, H. D., Van Vianen, A. ve Anderson, N. (2004). "Changes in personorganizationfit: The impact of socialization tactics on perceived and actual P-Ofit". *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 13(1): 52-78.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., ve Rich, B. L. (2010). "Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test". *Journal of Applied Psychology*, 95: 834–848.
- Christian, M.S., Garza, A.S. ve Slaughter, J.E. (2011). "Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance". *Personnel Psychology*, 89-136.
- Çağlar, E.S. (2011). *The impact of empowerment on work engagement mediated through psychological empowerment: Moderating roles of leadership styles and work goal*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çelebi, N. ve Ülker, N. (2013). "Yüksek Öğretim Kurumlarında Eğitimci Bireylerin Uyum Algı ve Davranışlarını Etkileyen Unsurlar". *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(1):127-139.
- Çelik, Ö.(2017). *Eleştirel Düşünme Becerilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi*.Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Çizel, R. ve Ateş, M. (2017). “Konaklama İşletmelerinde İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi”. *Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi Bildiri Kitabı*. 14-15 Aralık 2017, Ankara, 453-464.
- Daft, R. L. (2011). *Management*. South-Western Cengage Learning, U.S.A.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). “Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 59: 1250-1262.
- Dawis, R.V. (2005). “The Minnesota Theory Of Work Adjustment”. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 3(23).
- Diener, E. (1984). “Subjective well-being”. *Psychological Bulletin*, 95: 542-575.
- Diener, E. (2000). “Subjective Well-Being, the Science of Happiness and a Proposal for a National Index”, *American Psychologist*, 55 (1): 34 – 39.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). “The Satisfaction with Life Scale”. *Journal of Personality Assessment*, 49:71-75.
- Dikmen, A. A. (1995). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3-4): 115-140.
- Doğan, E. (2002). “Çalışanın İşine Cezbolması: Dönüştürücü Liderlik Tarzının, Lidere Olan Güvenin, Güçlenmenin ve Negatif/Pozitif Duygulanımın Etkileri”. Doktora tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan, T., Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2014). “İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma”. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 48-57.
- Douglass, R.P. ve Duffy, R.D. (2015) “Calling and career adaptability among undergraduate students”. *Journal of Vocational Behavior*, 86: 58-65.
- Donavan, D. T., Brown, T. J. ve Mowen, J. C. (2004). “Internal Benefits of Service-Worker Customer Orientation: Job Satisfaction, Commitment, And Organizational Citizenship Behaviors”, *Journal of Marketing*, 68 (1): 128-146.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Dries, N., Van Esbroeck, R., Van Vianen, A.E.M., De Cooman, R. ve Pepermans, R. (2012). “Career adapt-abilities scale-Belgium form: Psychometric characteristics and construct validity”. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3): 674-679.

- 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. ve Shipp, A. J. (2007). "The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework". C. Ostroff ve T. A. Judge, (Ed.), *Perspectives on Organizational Fit* içinde (209-258). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Edwards, J. R. ve Van Harrison, R. (1993). "Job demands and worker health: Three-dimensional reexamination of the relationship between person-environment fit and strain". *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 628-648.
- Edwards, J.R., Caplan, R.D. ve Van Harrison, R.(1998). "Person-environment fit theory". C.L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. Oxford University Press, Oxford, UK, 28-67.
- Ehrhart, K.H. (2006). "Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person-job fit", *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 193-226.
- Elloy, D. E., Everett, J. E. ve Flynn, W. R. (1995) "Multidimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement", *Canadian Journal of Behavioral Science*, 27(1).
- Ertürk M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Eryılmaz, A., ve Doğan, T. (2012). "İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağ ölçeğinin psikometrik özelliklerinin incelenmesi". *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1): 49-55.
- Fiori, M., Bollman, G. ve Rossier, J. (2015) "Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect". *Journal of Vocational Behavior*, 91 (2015): 113-121.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, (18:1):39-50.
- French, J. P. R., Caplan, R. D. ve Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. New York: Wiley.
- Genç, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). "İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14): 49-63.

- Gonzalez-Mule, E., Cockburn, B., Zhao, P. ve McCormick, BW. (2017). "A conceptual framework and meta-analysis of the relationship of team tenure with team performance", *Academy of Management Proceedings*, 1: 17651.
- Gupta, T., Morgan, H.R., Andrews, J.C., Brewer, E.R. ve Certel, S.J. (2017). "Methyl-CpG binding domain proteins inhibit interspecies courtship and promote aggression in *Drosophila*". *Sci. Rep.* 7(1): 5420.
- Gümüştekin, G. E. ve Gültekin, F. (2010). "Stres Kaynakları ile Kariyer Yönetimi Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama". *Online Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Akademik Bakış Dergisi*, 1 (1): 1-20.
- Güneşer, A.B. (2007). "The effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: The role of person supervisor fit". Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Hair Jr., J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. ve Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis. 5th Edition*. Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Halbesleben, J.R.B. (2010). "A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences". A. B. Bakker and M. P. Leiter (Ed.). *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. Hove, East Sussex, England: Psychology Press, 102–117.
- Hallberg, U.E., Johansson G. ve Schaufeli, W.(2007). "Type A Behavior and Work Situation: Association with Burnout and Work Engagement". *Scandinavian Journal of Psychology*, 48: 135-142.
- Han, T., Chiang, H., Mcconville, D. ve Chiang, C.(2015). "A Longitudinal Investigation of Person–Organization Fit, Person–Job Fit, and Contextual Performance: The Mediating Role of Psychological Ownership". *Human Performance*, 28: 425-439.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., ve Hayes, T. L. (2002). "Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 87: 268–279.
- Harputluoğlu, D. D. ve Polat, D.D.(2017). "İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13): 435-450.
- Hecht, T. D. ve Allen, N. J. (2005). "Exploring links between polychronicity and well-being from the perspective of person-job fit: Does it matter if you prefer to do only one thing

- at a time?", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 98(2): 155-178.
- Holland, J. L. (1959). "A theory of vocational choice ". *Journal of Counseling Psychology*, 6(1): 35-45.
- Holland, J.L.(1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Hughes, L. W., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2008). "A study of supportive climate, trust, engagement and organizational commitment". *Journal of Business & Leadership: Research, Practice, and Teachin (2005-2012)*, 4(2):51-59.
- Irak, D. U. (2012). "İşyerinde Birey Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri". *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30):12-22.
- İnce, M., Bedük, A. ve Aydoğan, E.(2004). "Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11: 438.
- İplik, F.N., Kılıç, K. C. ve Yalçın, A. (2011). "The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(5):644-661.
- İrmiş, A. ve Bayrak, S. (2000). "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi". *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1/1(2): 177-186.
- Jansen, K.J. ve Kristof-Brown, A.L. (2006). "Toward a multidimensional theory of person-environment fit", *Journal of Managerial Issues*, 18(2): 193-212.
- James, L. R. , Joyce, W. F. ve Slocum, J. W. (1988). "Comment: Organizations do not cognize", *Academy of Management Review*, 13(1): 129-132.
- Jiang, Z.(2016). "The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions". *Journal of Vocational Behavior*,95-96: 1-10.
- Jones, F., Bright, J. ve Bright, J. (2001). *Stres Myth Theory and Research*, Essex, Prentice Hall.
- Jones, Michelle, D. (2006). "Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction?". *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8 (1): 20-42.
- Kahn, W. A. (1990). "Psychological conditions of personal engagement and disengagement atWork". *Academy of management journal*, 33(4): 692-724.

- Kalafat, T. (2012). “Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme için Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38): 169-179.
- Kanten, S. (2012). “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16): 191-205.
- Karatepe, O. M., ve Olugbade, O. A. (2016). “The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions” *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355.
- Kavi, E. ve Kaya, A.(2018). “İstanbul’da Öğrenim Gören Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Yönelik Bir Araştırma” *Uluslararası Medeniyet ve Çalışma Dergisi*.
- Keser, A. ve Polatçı, S. (2017). “ İş Aile Yayılımının Bireyin İş Ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 72 (2): 401 – 421.
- Keser, A. ve Yılmaz, G. (2012). İşe Bağlanma. A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Yay. haz.).*Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar* içinde(s.109-135).Kocaeli, Umuttepe Yayınları.
- Kılıç, K.C. ve Yener, D. (2015). “Birey örgüt ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”.*Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.24(1):161-174.
- Kline, R.B., (2005). *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*, New York: Guilford.
- Koen, J., Klehe, U. C. ve Van Vianen, A. E. M. (2012). “Training career adaptabilityt facilitate a successful school-to-work transition”. *Journal of Vocational Behavior*, 81: 395–408.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J. ve Nauta, A. (2010).“Job-Search Strategies and Reemployment Quality. The Impact of Career Adaptability”. *Journal of Vocational Behavior*, 77: 126-139.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kristof, A. L. (1996). “Person-organization fit: An integrative review of itsconceptualizations, measurement, and implications ”. *Personnel Psychology*, 49: 1-49.

- Kristof-Brown, A. L. (2000). "Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit". *Personnel Psychology*, 53: 643-671.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., ve Johnson, E. C. (2005). "Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit". *Personnel Psychology*, 58: 281-342.
- Kurtpınar, M. (2011). " *Birey-Örgüt Uyumunun bireysel performans üzerindeki etkisindeki özellikleri ve işe adanmışlığın rolü*". Yüksek Lisans Tezi. Harp Akademileri Komutanlığı, İstanbul.
- Lance, C. E., Mallard, A. G. ve Michalos, A. C. (1995). "Tests of the causal directions of global-life facet satisfaction relationships", *Social Indicators Research*, 34: 69–92.
- Laschinger, H. K. S., Wilk, P., Cho, J., ve Greco, P. (2009). "Empowerment, engagement and perceived effectiveness in nursing work environments: does experience matter?". *Journal of Nursing Management*, 17(5): 636-646.
- Lee, E.S. ve Shin, Y.J. (2017). "Social cognitive predictors of Korean secondary school teachers' job and life satisfaction", *Journal of Vocational Behavior*, 102: 139–150.
- Lent, R. W. ve Brown, S. D. (2006). "On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: A measurement guide". *Journal of Career Assessment*, 14(1): 12-35.
- Lewin, K. (1935). *A dynamic theory of personality*. McGraw Hill, New York.
- Lewin, K. A. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. Harper, New York.
- Lu, C. , Wang, H. , Lu, J., Du, D. ve Bakker, A.B. (2014). "Does work engagement increase person–job fit? The role of job crafting and job insecurity". *Journal of Vocational Behavior*, 84: 142-152.
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). "The meaning of employee engagement". *Industrial and Organizational Psychology*, 1: 3–30.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K. ve Rossier, J. (2013). "The Role of Career Adaptability and Work Conditions on General and Professional Well-Being". *Journal of Vocational Behavior*, 83: 437-449.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P.(1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- May, D.R., Gilson, R.L. ve Harter, L.M. (2004). "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (1): 11-37.
- Mill, R. C. (1990). *Tourism, The International Business*. New Jersey: Prentice Hall Englewood Cliffs.
- Monteiro, S. ve Almeida, L. S. (2015). "The Relation of Career Adaptability to Work Experience, Extracurricular Activities, and Work Transition in Portuguese Graduate Students". *Journal of Vocational Behavior*, 91: 106-112.
- Navaitiene, J. (2014). "Career Adaptability of Young Adults: Psychological Aspect of Professional Socialization". *Peda-gogika*, 116(4): 124-135.
- Negru-Subtirica, O., Pop, E.I. ve Crocetti, E. (2015). "Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents". *Journal of Vocational Behavior*, 88: 131-142.
- Nunnally Jr., J. C. (1970). *Introduction to psychological measurement*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A. ve Caldwell, D. F. (1991). "People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit". *Academy of Management Journal*, 34: 487-516.
- Öncel, L. (2014). "Career adaptabilities scale: convergent validity of subscale scores". *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17.
- Öner, Z. H. (2008). *The mediating effect of organizational justice: Moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership and work engagement*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayınevi, Ankara.
- Özkalp E. ve Meydan, B. (2015). "Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi". *İş gücü dergisi*, 17(3):4-19.
- Pavot, W. G. ve Diener, E. (1993). "Review of the Satisfaction with Life Scale". *Psychological Assessment*, 5: 164-172.
- Peng, Y. ve Mao, C. (2015). "The Impact of Person-Job Fit on Job Satisfaction: The Mediator Role of Self Efficacy". *Springer Science+Business Media Dordrecht*, 121:805-813.

- Polat, F. B., Ardiç, K. ve Özdemir, Y. (2016), “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma Sakarya Devlet Okulları Örneği”, *İşletme Bilimi Dergisi*, 4 (1) :29-65.
- Polatçı, S. ve Cindiloğlu, M.(2013). “Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü”.*Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,18(3): 299-318.
- Polatçı, S. (2015). “Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü”. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*,11(2): 24-44.
- Polatçı, S. ve Keser, A.(2017). “İş Aile Yayılımının Bireyin İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,72 (2):401-421.
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O. ve Lallemand, N. (2012). “Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation”. *Journal of Vocational Behavior*, 80: 692–697.
- Rich, B. L. (2006). *Job Engagement: Construct Validation And Relationships With Job Satisfaction, Job Involvement, And Intrinsic Motivation*. Doktora Tezi. Florida Üniversitesi, ABD.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., ve Crawford, E. R. (2010). “Job engagement: Antecedents and effects on job performance”. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rossier, J. , Zecca, G., Stauffer, S. D. , Maggiori C. ve Dauwalder, J. (2012). “Career Adapt-Abilities Scale in a French-Speaking Swiss Sample: Psychometric Properties and Relationships to Per-sonality and Work Engagement”. *Journal of Vocational Behavior*, 80: 734-743.
- Rossier, J. (2015). “Career adaptability and life designing”. L. Nota ve J. Rossier (Ed.). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*, Göttingen: Hogrefe, 153–167.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). “A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism”.*Journal of Career Assesment*, 13 (1): 3-24.
- Ryan, R.M. ve Deci, E.L. (2000). “Self- determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being”. *American Psychologist*, 55 (1) :68-78.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). “To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being”. In S. Fiske (Ed.), *Annual Review of Psychology*. 52: 141-166.

- Reisoğlu, S. (1985). *Türk Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması ile İlgili Düzenlemeler ve İş Mahkemeleri Uygulamaları*, İstanbul.
- Saks, A. M., ve Gruman, J. A. (2014). “What do we really know about employee engagement?”. *Human Resource Development Quarterly*, 25: 155-182.
- 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.
- Savickas, M. L. (1997). “Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory”. *The Career Development Quarterly*, 45: 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). “The Theory and Practice of Career Construction”. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc, 42-70.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). “Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries”. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3): 661-673.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V. and Vianen, A. E. M. (2009). “Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21. Century”. *Journal of Vocational Behavior*, 75: 239-250.
- Singh, R. ve Greenhaus, J. H.(2004). “The relation between career decision-making strategies and person–job fit: A study of job changers”. *Journal of Vocational Behavior*, 64: 198–221.
- Schaufeli W.B. ve Bakker, A.B (2001). “ Work en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie”. *Work and well-being: Toward a positive approach in Occupational Health*, 36-97.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht Üniversitesi, Netherlands.
- Schaufeli, W.B. ve Bakker, A.B.(2004). “Job demand, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study”. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3):293–315.
- Schneider, B.(2001). “Fits About Fit”, *Applied Psychology*, 50(1) :141-152.
- Scroggins, W. A. (2008). “Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective”. *Journal of Business Inquiry*, 7(1):68-78.

- Sekiguchi, T. (2004), "Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature", *Osaka KeidaiRonshu*, 54(6): 179-196.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology: An introduction". *American Psychologist*, 55(5–14).
- Shane, S. (2010). *Born entrepreneurs, born leaders: how your genes affect your work life*. North Carolina: Oxford University Press.
- Shaw, J.D. , Delery, J. E. ve Gupta, N. (1998). "An organizational-level analysis of voluntary and involuntary turnover ". *Academy of Management Journal*. 43(5):511-525.
- Shore, L. M. and Shore, T. H. (1995). " Perceived Organizational Support and Organizational Justice". *Westport, CT: Quorum*, 149-164.
- Shuck, B., Reio, T.G. ve Rocco, T.S. (2011). "Employee engagement: an examination of antecedent and outcome variables". *Human Resource Development International*, 14(4): 427-445.
- Sonntag, S. (2003). " Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work". *Journal of applied psychology*, 88(3):518.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, Sage Publications, CA.
- Spokane, A. R., ve Cruza-Guet, M. C. (2005). "Holland's theory of vocational personalities in work environments". içinde S. D. Brown ve R. T. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley, 24–41.
- Şimşek, M.S., Çelik, A., Akgemci, T. ve Soysal A. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics (5th edition.)*. New York: Allyn and Bacon.
- Tanrıverdi, H. ve Sarıhan, M.(2013). "İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve Depresyon Düzeyleri Üzerindeki Etkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma". *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 1(2): 206-228.
- Tian, Y. ve Fan, X. (2014). "Adversity Quotients, Environmental Variables and Career Adaptability in Student Nurses". *Journal of Vocational Behavior*, 85: 251-257.
- Tien, H. S. , Lin, S. , Hsieh, P. ve Jin, S. (2014). "The Career Adapt-Abilities Scale in Macau: Psychometric Characteristics and Construct Validity". *Journal of Vo-cational Behavior*, 84: 259-265.

- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. ve Plewa, C. (2014). "Career Adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, And Career Optimism". *Journal of Vocational Behavior*, 84: 39-48.
- Tseng, L. ve Yu, T.(2015). "How can managers promote salespeople's person-job fit?". *The Learning Organization*, 23(1):61-76.
- Turgut, T. (2010). "Çalışmaya Tutkunluk". G. İslamoğlu (Der.). *Kurumlarda İyilik de Var*. Nobel, Ankara, 57-89.
- Turgut, T. (2011). "Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteğine iş-aile çatışması ile ilişkileri". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*,25(3-4):155-179.
- Ulutaş, M. (2010). *Birey Örgüt Uyumunun İş Stresi ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M. ve Salmela-Aro, K. (2016). "From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health". *Burnout Research*, 3: 101-108.
- Uysal Irak, D. (2014). "Extraversion and neuroticism: How personality affects employees' perceptions about fit". (G.Rata, H.Arslan, P.L. Runcan ve A. Akdemir Ed.). *Interdisciplinary Perspectives on Social Sciences*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing,81-88.
- Üzümcü, T.P. ve Akpulat, N.A.(2017) "Turizm İşletmeleri Çalışanlarının İş-Aile Yaşam Çatışması Ve Yaşam Doyumları İlişkisi: Kartepe-Çeşme Örneği". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51): 1070-1082.
- Warr, P. ve İnceoğlu, İ. (2012). "Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations With Person–Job Fit". *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2):129-138.
- Westerman, J. W. ve Vanka, S.(2005). "Cross-Cultural Empirical Analysis of Person-Organization Fit Measures as Predictors of Student Performance in Business Education: Comparing Students in the United States and India".*Academy of Management Learning & Education*,4(4): 413.
- Werbel, J. D. ve Gilliland, S. W. (1999). "Person-Environment Fit in the Selection Process". *In: Research in Personnel and Human Resources Management*, 17: 209–243.

- Williamson, E. G. (1939). *How to counsel students: A manual of techniques for clinical counselors*. McGraw-Hill, New York.
- Yenihan, B. Öner, M. ve Balcı, B. (2016). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM' lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 33-49.
- Yeşiltaş, M., Akdağ, G., Çeken, H. ve Gürlek, M. (2014). “Kariyer Uyum Yetenekleri Turizm Sektörüne Bağlılığı Etkiler Mi? Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Uygulama”.15. *Ulusal Turizm Kongresi Kitabı*.13-16 Kasım 2014, Ankara, s.1286-1300.
- Yuen, M., ve Yau, J. (2015). “Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong”. *J. Vocat. Behav.* 91: 147–156.
- Zacher, H. (2014). “Individual Difference Predictors of Change in Career Adaptability Over Time”. *Journal of Vocational Behavior*, 84: 188-198.
- Zhang, Y., Guo, Y., Newman, A. (2017). “Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model”. *Tourism Management* , 61: 190-197.

İnternet Kaynakları

- Açıkgöz, B. (2009)., Zonguldak İl Merkezi 1.Basamak Sağlık Kuruluşlarında Örgüt Kültürü Tipinin İşe Bağlanma ve İş Stresi İlişkisi İle Sağlık Etkilerinin Değerlendirilmesi. Tıpta Uzmanlık Tezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>. (erişim tarihi: 12.02.2018).

Aldemir, A. “Gelişim Psikolojisi Ekoller”.

(<http://www.akademik.adu.edu.tr/bolum/fef/psikoloji/webfolders/topics/K%20%C4%B0%20%C5%9E%20%C4%B0%20L%20%C4%B0%20K-sunu3.pdf>).(erişim tarihi:08.05.2018).

EK 1-ANKET FORMU

Sayın İlgili,

Bu çalışma, kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatminin ilişkisini incelemek amacıyla yapılmaktadır. Vereceğiniz cevaplar kesinlikle araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır. Bu nedenle isim belirtmenize gerek yoktur.

Aşağıda kariyer uyum yeteneklerine ilişkin çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye ne ölçüde katıldığınızı kutucuklara çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum	1	2	3	4	5
2	Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım	1	2	3	4	5
3	Geleceğim için hazırlık yapıyorum	1	2	3	4	5
4	Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım	1	2	3	4	5
5	Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum	1	2	3	4	5
6	Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum	1	2	3	4	5
7	Geleceğim hakkında iyimserim	1	2	3	4	5
8	Kararlarımı kendim veririm	1	2	3	4	5
9	Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir	1	2	3	4	5
10	İnanmışım değerleri savunurum	1	2	3	4	5
11	Kendime güvenirim	1	2	3	4	5
12	Kendim için doğru olan şeyi yaparım	1	2	3	4	5
13	Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum	1	2	3	4	5
14	Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum	1	2	3	4	5
15	Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum	1	2	3	4	5

16	Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum	1	2	3	4	5
17	Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum	1	2	3	4	5
18	Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum	1	2	3	4	5
19	Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm	1	2	3	4	5
20	En iyisini yapmak için dikkat ederim	1	2	3	4	5
21	Yeni beceriler öğrenebilirim	1	2	3	4	5
22	Yeteneklerimi geliştirebilirim	1	2	3	4	5
23	Engellerin üstesinden gelebilirim	1	2	3	4	5
24	Problemlerimi çözebilirim	1	2	3	4	5

Aşağıda, insanların işleri ile ilgili duygu ve düşüncelerini anlatmak için kullandıkları bazı ifadeler bulunmaktadır. Her ifadenin sizi ne kadar yansıttığını uygun rakamın üzerine çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

Örneğin; “İşimi ilginç ve özel bulurum” ifadesi, kendi duygu ve düşüncelerinizi düşündüğünüzde, size bütünüyle uyuyorsa 5’i, oldukça ilginç ve özel bulurum diyorsanız 4’ü, biraz ilginç ve özel bulurum diyorsanız 3’ü, pek ilginç ve özel bulmuyorum diyorsanız 2’yi, hiç ilginç ve özel bulmuyorum diyorsanız 1’i işaretlemeniz gerekmektedir.

		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim	1	2	3	4	5
2	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim	1	2	3	4	5
3	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim	1	2	3	4	5
4	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim	1	2	3	4	5
5	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim	1	2	3	4	5

6	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir	1	2	3	4	5
7	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum	1	2	3	4	5
8	Yaptığım işle gurur duyuyorum	1	2	3	4	5
9	İşimi ilginç ve özel bulurum	1	2	3	4	5
10	İşim bana çalışma şevki verir	1	2	3	4	5
11	İşime karşı istekli ve hevesliyim	1	2	3	4	5
12	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim	1	2	3	4	5
13	Çalışırken zaman su gibi akıp gider	1	2	3	4	5
14	Çalışırken tamamen işime konsantre olur, dalar giderim	1	2	3	4	5
15	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum	1	2	3	4	5
16	Çalışırken kendimi işime kaptırırım	1	2	3	4	5
17	Çalışırken bunun bitmesini hiç istemem	1	2	3	4	5

Halen yaptığımız işi düşündüğünüzde, aşağıdaki her bir ifadenin sizi ne kadar iyi yansıttığını uygun kutucuğa çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu iş benim yapmak istediğim işi yapmama olarak sağlıyor	1	2	3	4	5
2	Sahip olduğum beceri ve yeteneklerin, işin gerektirdiği bilgi ve becerilerle örtüştüğüne	1	2	3	4	5

	inaniyorum					
3	Bu iş tam da aradığım tarzda bir iş	1	2	3	4	5
4	Bu işi yapmak için gereken becerilere ve yeteneğe sahibim	1	2	3	4	5
5	Bu iş beklentilerimi/ihtiyaçlarımı karşılıyor	1	2	3	4	5

Yaşam Tatmini		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakındır.	1	2	3	4	5
2	Hayat şartlarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3	Hayatımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4	Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

Demografik Sorular

-
- Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
 - Yaşınız : () 18 ve altı () 18-24 () 25-31 () 32-38 () 39 yaş ve üzeri
 - Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr
 - Eğitim Durumunuz : () İlk/Ortaokul () Lise () Ön lisans () Lisans
 - İşteki pozisyonunuzu belirtiniz?
() Alt Kademe () Orta Kademe(Şef-Amir) () Üst Kademe(Yönetici-Müdür)
 - Faaliyet süresi boyunca otelde çalışma süreniz nedir?
() Sezonluk () Yıl boyu
 - Turizm sektöründeki çalışma süreniz nedir?

()1-5 yıl arası () 6-10 yıl arası ()11-15 yıl arası ()16 yıl ve üzeri

8.Bu oteldeki çalışma süreniz nedir?

()1 yıldan az () 1-3 yıl arası ()4yıl ve üzeri

9.Şu anki pozisyonunuzdaki çalışma süreniz nedir?

()1 yıldan az () 1-3 yıl arası ()4 yıl ve üzeri

10.Çalıştığınız departmanı belirtiniz?

()F&B () İdari(Ön Büro,Muhasebe,İky) ()Housekeeping ()Diğer (Teknik Servis,Güvenlik, Diğer)

11.Turizmle ilgili bir okuldan mı mezun oldunuz?

()Evet ()Hayır

12.Bildiğiniz yabancı dil sayısı nedir?

()Hiç () 1Yabancı Dil () 2 ve daha fazla Yabancı Dil

13.Aylık net geliriniz ne kadar?

() 0-1499tl arası () 1500-1999tl arası ()2000tl ve üzeri

TEŞEKKÜRLER ☺MEDİNE ATEŞ

İŞ VE MESLEK DANIŞMANI

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Medine ATEŞ
Doğum Yeri - Tarihi	Doğanhisar-08.05.1987
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Şarkikaraağaç Lisesi,2005,Isparta.
Lisans Diploması	1)Selçuk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Türkçe Öğretmenliği,2009. 2)Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme,2015.
Tez Konusu	Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyumunu, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	Çalışma ve İş Kurumu Antalya İl Müdürlüğü, İş ve Meslek Danışmanlığı.2012-Devam Ediyor.
Projeler	Birey İş Uyumunu ve İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama BAP Yüksek Lisans, Araştırmacı, 2017-Devam Ediyor.
E-Posta	medine.ates@iskur.gov.tr