

	MAKALE ADI	SAYFA
1	<i>İŞ KARAKTERİSTİKLERİ, İŞYERİ GÜVENLİĞİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLİŞKİLERİ: KÜLTÜRLER ARASI BİR ÇALIŞMA</i> <i>Dr. Ali TANIŞ, Doç. Dr. Ömer TURUNÇ</i>	1-24
2	<i>ÇALIŞMA ORTAMINDA SOSYAL KAYTARMA</i> <i>Prof. Dr. Bahar TANER, Ayşen ERCAN İŞTİN</i>	25-41
3	<i>OTANTİK LİDERLİK VE POZİTİF ÇIKTILARI: POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BAKIŞ AÇISI</i> <i>Yrd. Doç. Dr. Elif BAYKAL</i>	42-64
4	<i>VERİ ZARFLAMA ANALİZİ İLE BİR ÜNİVERSİTEDE LİSANS BÖLÜMLERİNİN ETKİNLİK ANALİZİ</i> <i>Prof. Dr. İrfan ERTUĞRUL, Gözde SARI</i>	65-85
5	<i>MALZEME İHTİYAÇ PLANLAMASI YAZILIMININ ATÖLYE TİPİ ENDÜSTRİYEL ÜRETİM YAPAN VE DIŞ KAYNAK KULLANIMI DÜŞÜK BİR FİRMADA HAYATA GEÇİRİLMESİ</i> <i>Ceren ARSLAN, Yrd. Doç. Dr. Işılray TALAY DEĞİRMENCİ, Ceyda ARSLAN</i>	86-110
6	<i>MESLEKİ DOYUM VE MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİ İLİŞKİSİ: TURİZM ÇALIŞANLARI ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA</i> <i>Prof. Dr. Umut AVCI, Filiz GÜMÜŞ DÖNMEZ, Cemal ARTUN</i>	111-127
7	<i>LEADERSHIP IN MUSIC TEACHING (THE CASE OF MERSIN PROVINCE)</i> <i>Yrd. Doç. Dr. Ayhan DEMİRCİ, Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN, Taner ÇATI</i>	128-139
8	<i>ÖRGÜTSEL MUHALEFETİN ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜ ÖRGÜTLERİNDE BİR ARAŞTIRMA</i> <i>Yrd. Doç. Dr. Şeyma Gün EROĞLU, Dr. Erdal ALGA</i>	140-158

Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Editörler / Editors in Chief

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

Yayın Kurulu / Editorial Board

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Yrd. Doç. Dr. İrfan AKKOÇ

Danışma Kurulu / Advisory Board

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmet KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Toros Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umut AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SİĞRİ (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Doç. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Doç. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayımlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.

The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>

MESLEKİ DOYUM VE MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİ İLİŞKİSİ: TURİZM ÇALIŞANLARI ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA

Umut AVCI*

Filiz GÜMÜŞ DÖNMEZ**

Cemal ARTUN***

ÖZET: Turizm sektörü, işgören devir hızının birçok hizmet sektörüne göre daha yüksek olduğu sektörler arasında yer almaktadır. Turizm sektörü, turizm mesleğine bağlılığın da düşük olduğu bir sektördür ve birçok faktör mesleği bırakma niyeti üzerinde etkilidir. Bu faktörlerin önde gelenlerinden birisi de mesleki doyumdur. Bu çalışmada, turizm mesleğini bırakma niyeti üzerinde önemli bir değişken olarak kabul edilen mesleki doyum olgusu incelenmiştir. Bu amaçla, araştırmanın hipotezlerini test etmek için nicel bir araştırma tasarlanmış ve Muğla ilindeki sekiz otelin 435 çalışanından anket tekniği ile veri toplanmıştır. İlk aşamada, korelasyon analizi ile değişkenler arası korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Daha sonra, regresyon analizi yapılarak araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, gelişme isteği boyutunun, mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın, “niteliklere uygunluk” değişkeninin mesleği bırakma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Meslek ve iş kavramı, mesleki doyum, mesleği bırakma niyeti, otel çalışanları.

Jel Sınıflandırması: J24, L83, L84

DOI: 10.29131/uiibd.361405

THE RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE: AN EMPIRICAL STUDY ON TOURISM EMPLOYEE

ABSTRACT: Tourism industry is among the industries where the rate of labor turnover is higher than many service industries. Occupational commitment is generally low in tourism industry and lots of issues are influential on the intention to leave the profession. One of leading factors of intention to leave the profession is occupational satisfaction. In this study, the impact of occupational satisfaction, considered as an important variable on the intention to leave the tourism profession, was examined. In order to test the hypotheses of the study, a quantitative method was designed and the data were gathered from 435 employees of eight hotels in Mugla via survey technic. First, correlation coefficients between variables were calculated. Later, hypotheses were tested by regression analysis. The results indicated that while the dimension of “desire to develop” had a meaningful and negative effect on intention to leave, the dimension of “quality appropriateness” had no meaningful effect on intention to leave.

Key Words: Occupation and job, occupational satisfaction, intention to leave, hotel employee.

Jel Classification: J24, L83, L84

* Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aumut@mu.edu.tr

** Arş. Gör., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği, filizgumusdonmez@gmail.com

*** Arş. Gör., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Fethiye İşletme Fakültesi, Turizm İşletmeciliği, cemalartun@gmail.com

Kaynak gösterimi için:

AVCI, U., GÜMÜŞ DÖNMEZ, F., ARTUN, C. (2017). MESLEKİ DOYUM VE MESLEĞİ BIRAKMA NİYETİ İLİŞKİSİ: TURİZM ÇALIŞANLARI ÜZERİNE GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3 (3), 111-127. DOI: 10.29131/uiibd.361405

1. GİRİŞ

Turizm yazınında, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti gibi konularda çok sayıda çalışma yapılmasına rağmen, “meslek”, “mesleki doyum”, “mesleği bırakma niyeti” konularını ele alan az sayıda çalışma yer almaktadır. Oysaki özellikle turizm sektörü gibi meslek olgusunun zaman zaman tartışıldığı, mesleki doyumun ise düşüklüğünün sıklıkla gündeme geldiği bir alanda turizm mesleğini hedef alan araştırmaların üretilmesi ilgili alan yazına önemli katkılar sağlayacaktır. Turizm sektörü, nitelikli işgörenlerin istihdamında ve işgörenlerin turizm mesleğine olan bağlılığının sürdürülmesinde dünya genelinde ciddi sorunlar yaşamaktadır (Avcı, 2011). Turizm sektöründe yaşanan bu olumsuzluğun altında turizm sektörünün çalışma koşulları ve çalışma koşullarına ilişkin oluşan olumsuz algı ve tutumun yattığı görülmektedir (Seymen ve diğ., 2017). Meslek olgusu, kişilerin hayatlarını idame ettirmesinin önemli bir kaynağı olarak zaman açısından günlük aktiviteler içinde önemli kabul edilebilecek bir yer tutmaktadır. Aynı zamanda bireyin kendi kimliğine ve kişiliğine uygun bir meslek seçmesi, bireyi mutlu kılacak ve başarılı olmasını sağlayacaktır (Seymen ve Bolat, 2010). Ayrıca, mesleğin parasal bir yönünün olması ve kişiye bir kimlik kazandırması toplum içerisinde kişinin varlığını tescil etmesine olanak tanımaktadır. Bu yönüyle, insanların icra ettikleri mesleklerinden elde ettikleri doyum düzeyleri yaşam tatminlerinin en önemli parçalarından birisidir. Mesleki doyum, mesleğin özellikleri ile bireyin kendinde var olan özelliklerinin uyumunu (Recepoglu ve Tümlü, 2015) ifade etmektedir.

Örgütlerde, çalışanların mesleğe ilişkin doyumlarının yüksek seviyede tutulabilmesinin koşulu olarak, bireyin mesleğe ilişkin hedeflerinin onların “talepleri” ve “başarıları” ile tutarlı olmasına dayanan olumlu değerlendirmelere bağlı görülmektedir (bkz. Hill, 2009). Mesleki doyum, çalışan açısından öncül olarak birçok faktör üzerinde olumlu veya olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu faktörler arasında, bu çalışmanın bağımlı değişkeni olan “mesleği bırakma niyeti” mesleğe yönelik oluşturduğu olumsuz algıları nedeniyle tutumsal eğilimleri yansıtan bir durumu ifade eder (Çiftçioğlu, 2011). Mesleki doyum, tüm sektörlerde makro anlamda istihdamın devamlılığı, mikro anlamda da işletmelerin etkinliği ve verimliliği açısından önem taşımakla birlikte, işgücü devir hızının yüksekliği (Kuşlivan ve Kuşlivan, 2004), turizmin mesleki pozisyonuna ve statüsüne ilişkin algının düşük olması (Erdem ve Kayran, 2013) gibi nedenlerle turizm sektöründe daha önemli bir konu olarak gündeme gelmektedir. Bu bağlamda, Duman ve diğ. (2006) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları, turizm eğitimi alan kişilerin de sektörde çalışmayı uzun vadede tercih etmediğini ve sektörden ayrılma eğilimi gösterdiklerini ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışma, turizmde mesleği bırakma eğiliminin yüksekliğini bir sorunsal olarak ele almış ve mesleki doyumun mesleği sürdürme niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarının, turizm alanında fazlaca çalışılmayan bir konu olan mesleki doyum ve mesleği bırakma niyeti ilişkisine yönelik önemli ipuçları sunacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Meslek ve İş Kavramları

Dünyada kapitalizm sonrası sistemin “esneklik” ve “değişkenlik” olgusu üzerine kurulması, esnek olmanın ve değişime hızla uyum sağlamanın başarı için öncül koşul kabul edilmesi meslekleri radikal bir dönüşüm içerisine sürüklemektedir (Sennet, 2015). Özellikle, otomosyon ve küresel emek arzının işgücü üzerindeki etkisi meslek olgusunun geleneksel yapısının ortadan kalkmasına ve meslek edinme sürecinin değişimine neden olmuştur. Yeni düzen, mevcut emek piyasasının bireyin işini mesleği olarak içselleştirmesine engel olmakta,

insan emeğinin yerini makinelerin alması ve bunun sonucunda bireyin mesleğinden uzaklaşarak yabancılaştırılması sorununu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum hizmet sektörlerinde de mesleklerin icra yöntem, esas ve uygulamalarını değiştirmekte, meslek bilincini zayıflatmakta ve mesleklerin giderek iş/uğraş konumuna dönüşmesine neden olmaktadır (İlhan, 2008). Oysa ki, meslekler toplumdaki işbirliği ve iş bölümü kavramlarından doğmuşlardır (Koelbel ve diğ., 1991) ve toplumun işleyişinde önemli bir role sahiptirler (İlhan, 2008). Buna bağlı olarak, meslek, bireyin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir zaman çalışmasını ifade eder (Lee ve diğ., 2000). Başka bir ifadeyle, Kuzgun ve diğ. (1999:14) ise, mesleği bir kimsenin belli bir eğitim yoluyla edindiği ve para kazanmak için yaptığı, sonucunda bir ürün veya hizmet ortaya koyduğu, kuralları toplum tarafından belirlenmiş etkinlikler bütünü şeklinde tanımlamıştır. Bireyin mesleğini benimsemesi ve profesyonel bir şekilde icra etmesinin temelleri, bir diğer ifadeyle “meslek bilinci” öğrencilik yıllarında atılmakta ve edinilen bu bilinç bireyin meslek hayatı boyunca devam etmektedir. Beydağ ve diğ. (2008)’ne göre, bireylerin mesleklerinde başarılı olabilmesi büyük oranda bireyin fiziksel açıdan meslek ile uyumuyla; onun mesleği bilerek, isteyerek ve benimseyerek seçmesiyle yakından ilişkilidir. Sosyolojik açıdan geleneksel anlamda mesleği Whalley (1987), bir “iş” veya “uğraş”ın aksine, toplumda kabul görmüş bir role ve konuma işaret etmekte ve belirli bir meslek grubuna üye olan bireyler, mesleklerini geçici olarak icra etmediklerinde bile toplumsal açıdan kabullenmişliklerini sürdürebilmektedirler ifadesini kullanmıştır (Aktaran: İlhan, 2008).

2.2. Mesleki Doyum

Doyum, herhangi bir unsura duyulan memnuniyeti veya memnuniyetsizliği belirten iki uçlu bir kavramdır (Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Bir diğer ifadeyle doyum, bireylerin beklenti, ihtiyaç, istek ve arzularının karşılanması veya bireyin kendi belirlediği kurallar dâhilinde yaşamını olumlu yönde değerlendirmesidir (Çalışkan ve Hazır, 2012:6; Receptoğlu ve Tümlü, 2015:1852). Bu bağlamda, mesleki doyum ise, istenen sonuçlar ile beklenen sonuçların nasıl eşleştiğine dair bireyin algısını ortaya koymaktadır (Oshagbemi, 1999). Yüksek düzeydeki mesleki doyum, bireyin mesleki hedefleri ile talepleri ve başarılarının nasıl tutarlı olduğunun olumlu değerlendirilmesine bağlıdır. Alanyazın, mesleki doyumun sağlanmasında çalışma koşullarının ve özelliklerinin belirleyici yapıya sahip olduğunu belirtmektedir (Hill, 2009). Ayrıca, zihinsel açıdan mesleki doyum yaşamak, işgörenin fiziksel ve ruhsal olarak iyi durumda olduğunun da bir göstergesidir (Oshagbemi, 2000). Her sektörde olduğu gibi hizmet ağırlıklı bir sektör olan turizm sektöründe de mesleki doyum yaşamak aynı geçerliliği göstermektedir. Bu yüzden, turizm mesleğinin çalışanları için mesleğe yönelik tutum ve algıların önemli rol oynadığı söylenebilir (Seymen ve diğ., 2017).

Öte yandan, yapılan araştırmalarda meslek ile iş kavramının aynı anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Oysa meslek, kendisini öğretmen veya kaynakçı olarak tanımlarken kullanılan bir etiket olarak nitelendirilmektedir (Townsend, 1997). Meslek, bireyin yaşamını devam ettirmesi için imkân sağladığı ve ekonomik anlamda kazanç elde etme aracı olduğu için iş kavramından ayrılmakta ve iş kavramından daha geniş anlam içermektedir (bkz. İlhan, 2008). Herzberg ve arkadaşları bu karmaşıklığı iş doyumunu olarak “Çift Faktör Kuramı” adı altında açıklamışlardır. Kurama göre, işten/meslekten hoşnut olma ve olmama (doyum ve doyumuzluk) iki farklı durumdur. Kuramda yer alan birinci faktör güdüleyicidir ve doyum verir. Ayrıca, mesleğin kendisi, yapılan etkinliklerin ilgi ve yeteneklere uygunluğu, yaratıcılığa olanak vermesi, işi başarabilme, sorumluluk alma ve kariyer planı gibi konuları içerir ve genel olarak meslek ile ilgilidir. İkinci grup faktörler ise, işin icra edildiği ortam, çalışma arkadaşları, ücret

gibi konuları içerir, doyumsuzluk yaratabilen faktörlerdir ve genel olarak iş ile ilgilidir (Kuzgun ve diğ., 1999).

Morgan (2010) mesleki doyumun üç temel bileşenden oluştuğunu ifade etmektedir. Bunlar; mesleki arzu, mesleki denge ve mesleğin uyumudur. Mesleki arzu, arzulan ve gerçekleşen mesleki yapının birbirini karşılama rol oynayarak mesleki doyumunu oluşturur. Mesleki denge, çeşitli mesleki uğraşlar ve yaşam arasındaki dengeyi sağlayarak mesleki doyuma ulaşmaya aracılık eder. Mesleğin uyumu ise, mesleğin gerekleri ile bireyin yetenek ve becerilerinin birbiriyle uyumudur. Öte yandan, Morgan (2010) araştırmasında mesleki arzu, mesleki denge ve mesleğin uyumunun mesleki doyumunu tam olarak açıklamadığını ifade etmiş ve değer kavramının da mesleki doyumda yer alması gereken bir kavram olduğunu ileri sürmüştür. Bu kavramı ise, içten/samimi davranış olarak ifade etmiştir. Davranışların değeri sadece davranışların arzulu, dengeli veya zorluk derecesini değil, aynı zamanda, bireyin örgütsel olgu olarak yaşamına sağladığı nitelikli katkıyı ifade etmektedir.

2.3. Mesleği Sürdürme/Bırakma Niyeti

Otel işletmelerinin iç ve dış çevrelerinin hızlı değişmesi çalışanlar arasında işlerine dönük olarak güvensizlik duymalarını ve mevcut işletmeden ayrılma ve yeni bir iş fırsatı arayışına yönelmelerini beraberinde getirmektedir (Choi, 2006). Bireylerin bir örgütte kariyer gelişim ihtiyaçlarının karşılanabilme derecesi dikkate alındığında, bireyin bu örgütte kariyerini sürdürme beklentilerinin karşılanamaması, bu kişilerin başka yerlerde iş fırsatlarını değerlendirmesine neden olacağı düşünülmektedir (Weng ve McElroy, 2012).

1980'lerden bu yana, çalışanların davranışlarını anlamak için mesleği bırakma niyeti araştırmacılarca önemli bir değişken olarak incelenmektedir (Choi, 2006: 322). Lee ve diğ., (2012)'ne göre, günümüzde çalışanların mesleği bırakma niyetini etkileyen faktörler gittikçe daha karmaşık hale gelmektedir. Mesleği bırakma niyetini etkileyen faktörleri konu edinen çalışmalarda üzerinde durulan değişkenler arasında mesleki doyum ve örgütsel bağlılık (Avcı ve Küçükusta, 2009) ön planda yer almakla birlikte, mesleği bırakma niyeti sürecini modelleyen çalışmalar, mesleki doyumun mesleği bırakma niyetini bağlılık yoluyla etkilediğini ortaya koymaktadır (Choi, 2006; Lee ve diğ., 2012).

Mesleği bırakma niyeti, bireyin icra ettiği mesleğe yönelik oluşturduğu olumsuz algılar sonucu ortaya çıkan ve buna bağlı olarak tutumsal eğilimleri yansıtan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Çiftçioğlu, 2011: 111). Mesleği bırakma niyetini, işten ayrılma düşüncesinin sıklığı ve eğiliminin gücü olarak da tanımlamak mümkündür (Tongchaiprasita ve Ariyabuddhiphongs, 2016: 33). Tett ve Meyer (1993) ise, mesleği bırakma niyetini, örgütten ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir isteksizlik olarak ifade etmektedir (Akt., Karavardar, 2013). Çiftçioğlu (2011)'na göre, mesleği bırakma eylemi -bir örgütün terk edilmesi- örgütten fiziksel olarak ayrılmayı da işaret eden zamana özgü bir olaydır; Onay ve Kılıcı (2011) bu olayı yıkıcı ve aktif bir eylem olarak görmektedir.

Carmeli ve Weisberg (2006) ise mesleki doyum düzeyi ve motivasyonu düşük bireylerin mesleği bırakma niyetinde üç aşama ile karşılaştıklarını belirtmektedir: mesleği bırakma düşüncesi, başka bir meslek arama niyeti ve mesleği bırakma niyeti. Buna bağlı olarak, mesleğine karşı olumsuz tutum ve davranış sergileme eğiliminde olan bireyler, her ne kadar mesleklerini icra ediyor olsa da mesleği bırakma düşüncesi içindedir veya başka meslekler hakkında bilgi toplama eğilimindedir. Mesleği bırakma niyeti, "istemli, istemsiz, işlevsel ve kaçınılmaz" şekilde gerçekleşebilir (Karavardar, 2013). Bu durumlar, farklı kaynaklarda mesleği bırakma niyetinin nedenleri olarak da görülebilmektedir. Foreman (2009)'a göre ise, mesleği

birakma niyetini tetikleyen nedenler üç grup altında incelenebilir. Bunlar; iş ile ilgili faktörler (iş doymu, ücret, performans, örgütsel bağlılık); bireysel faktörler (yaş, eğitim, cinsiyet, görev süresi) ve dış etkenlerdir (işsizlik, istihdam, sendikanın varlığı) (Akt., Emiroğlu ve diğ., 2015).

Mesleği sürdürme niyeti ise, mesleği bırakmayıp sürdürme istekliliği olarak ifade edilmektedir (Cho ve diğ., 2009; Sarıtaş ve diğ., 2014). Mesleği bırakma veya sürdürme niyetinin arkasında mesleğe yönelik geliştirilen tutum yer almaktadır. Algılama-tutum-davranış ilişkisinin bilinmesi örgütsel yaşamda önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda, bireyler algıladıkları yönde tutum geliştirir ve tutumların sonucunu da davranışlara dönüştürürler (Sarıtaşve diğ.,2014). Mesleği bırakma ve sürdürme niyeti bir paranın iki yüzü gibidir. Örneğin; algılanan örgütsel destek, bireyin davranışsal tutumunun önemli bir göstergesidir ve yüksek seviyede algılanan örgütsel destek mesleği sürdürme niyetini ortaya çıkarmaktadır. Buna karşın, düşük seviyede algılanan örgütsel destek ise mesleği bırakma niyetine sebep olabilmektedir (Cho ve diğ., 2009).

Sonuç olarak, mesleği sürdürme veya bırakma niyetini etkileyen birçok örgütsel davranış değişkeni bulunmaktadır ve bu değişkenlerin etkileri kültüre ve hizmet verilen sektörün özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir (Turunç, 2011). Örgütsel değişkenlerin yanı sıra psikolojik ve fiziksel çalışma koşulları, liderlik özellikleri, çalışma arkadaşları, ücret düzeyi, müşteri kalitesi gibi örgüt içi faktörler (Allen ve Meyer, 1990) bireyin mesleğini sürdürme veya bırakma niyetinde etkili olabilmektedir (Aryee ve Tan, 1992; Cohen, 2000; ChangHuo ve diğ., 2007).

3. HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

3.1. Mesleki Doym ve Mesleği Sürdürme/Bırakma Niyeti İlişkisi

Bireyler, icra ettikleri meslekleriyle birlikte statü, tanınma, başarma gibi ihtiyaçlarını karşılayarak doyma ulaşmakta ve toplumla iletişim kurmaktadır. Meslek sahibi bir birey bir şey üreterek veya değişik etkinliklerle uğraşarak benlik saygısını geliştirmekte ve kendisinin değerli olduğunu hissetmektedir. Öte yandan, herhangi bir meslek sahibi olmayan birey, insanların gözünde kendisinin değersiz olduğuna inanmakta ve toplumla iletişim kurmaktan kaçınmaktadır (Kuzgun ve diğ., 1999). Çalışmanın daha önceki kısmında belirtildiği üzere, bireyin mesleği ile ilgili beklentileri karşılanıyorsa doym, karşılanmıyorsa doyumсузluk meydana gelmektedir (Çalışkan ve diğ., 2011). Ayrıca, beklentilerin karşılanmaması mesleki doyumсузluk, tükenmişlik, stres, işi bırakma, işten soğuma, çalışma ortamında gerilim gibi olumsuz durumlara sebep olabilmektedir (Çoştu, 2013). İlgili alan yazın incelendiğinde, mesleki doym kavramı ve iş doymu kavramının birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir (Bilge ve diğ., 2009; McKillop ve Minnes, 2011; Yelboğa, 2008). Oysa iş ve meslek kavramları birbirinden farklıdır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen bazı araştırmalarda iş doymu ve işi bırakma/sürdürme ilişkisi çalışılmıştır (AbuAlRub ve diğ., 2016; Baum ve Kagan, 2015; Coomber ve Barriball, 2007; MacIntosh ve Doherty, 2010; Tao ve diğ., 2015; Zhang ve diğ., 2014). Ayrıca, mesleki doym kavramının demografik değişkenler ile ilişkisini (Hill, 2009; Hudak ve diğ., 1989; Şirin, 2009); mesleki doym ve yaşam doymu ilişkisini (Recepoğlu ve Ülker-Tümlü, 2015); mesleki doym ile işin ve kültürel değerlerin rolü (Brown, 2002); mesleki doym ile stres boyutunu (Borg ve diğ., 1991; Munger ve diğ., 2013) inceleyen çalışmalar da alanyazında görülmektedir.

Yukarıdaki çalışmalar ve iş-meslek kavramlarının birbirinden farklılığı göz önüne alındığında bu araştırma için geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

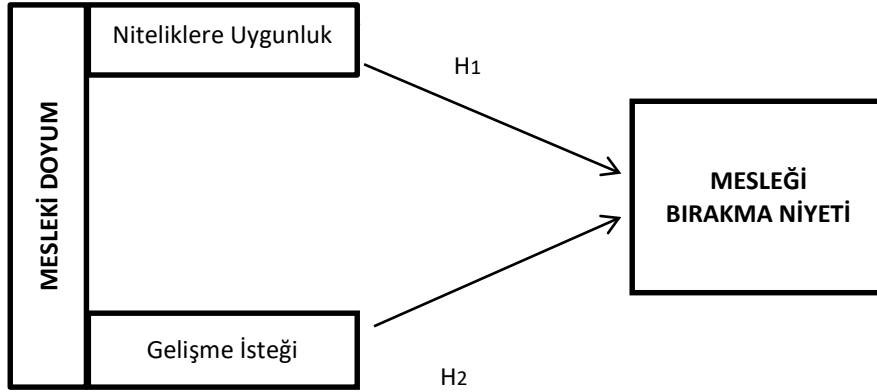
Hipotez 1: Niteliklere uygunluğun, mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 2: Gelişme isteğinin, mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kavramsal Modeli

Bu araştırmanın amacı, mesleki doyumun mesleği sürdürme niyeti üzerindeki etkisini “niteliklere uygunluk” ve “gelişme isteği” boyutları açısından incelemektir. Farklı sektörlerde yapılan birçok araştırmanın sonucu mesleki doyumun öncelikle mesleki bağlılık ve sonrasında mesleki sürdürme niyeti için bir öncül bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır (bkz. Baum ve Kagan, 2015; Morgan, 2010; Receptoğlu ve Tümlü, 2015; Tao ve diğ., 2015). Araştırmanın yukarıda belirtilen sorunsalına yanıt bulabilmek için Şekil 1’de yer alan modelin bir önceki başlıkta yer alan hipotezler çerçevesinde test edilmesi amaçlanmıştır.



Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

4.2. Örneklem ve Veri Toplama

Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek için Muğla ilinde yer alan ve insan kaynakları departmanı olan 8 otelin 435 çalışanından anket tekniği ile veri toplanmıştır. Bu aşamada, öncelikle 21 büyük ölçekli otel işletmesinin insan kaynakları yöneticisiyle (şef, müdür vb.) irtibata geçilmiştir. Bu işletmelerden sekiz tanesi insan kaynakları departmanı olarak veri toplama konusunda yardımcı olabileceklerini belirtmişlerdir. Kolayda örnekleme tekniğinin kullanıldığı süreçte, sekiz otelin insan kaynakları departmanı yöneticilerine 1.000 anket formu dağıtılmış ve bunlardan toplam 632 tanesi geri dönmüştür. 197 anket formu eksik/hatalı doldurulduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Geri kalan 435 anket formu çalışmanın veri setini oluşturmuştur.

4.3. Araştırmanın Ölçekleri, Geçerlilik ve Güvenilirlik

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın değişkenleri olan “mesleki doyum” ve “mesleği sürdürme/bırakma niyeti” ölçeklerine ilişkin bilgi verilmiştir.

4.3.1. Mesleki Doyum Ölçeği

Mesleki doyumun ölçümünde Kuzgun ve diğ. (2005) tarafından geliştirilen ve “niteliklere uygunluk” ile “gelişme isteği” boyutlarından oluşan 20 ifadelik ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin ilk boyutu, doyum üzerinde önemli bir etken olan “niteliklere uygunluk” boyutudur ve bu boyut ile ilgili 15 ifade yer almaktadır. Diğer boyut ise, “gelişme isteği” boyutudur ve bu boyuta ilişkin 5 ifade bulunmaktadır. Mesleki doyum ölçeğinde yer alan cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1-Hiçbir zaman, 5-Her zaman). Ölçek Türkçe dilinde hazırlandığı ve daha önce hizmet sektörünün farklı işletmelerinde uygulandığı için tekrar

geçerleme çalışması yapılmamıştır. Buna karşın, ölçeği oluşturan boyutların cronbach's alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach's alpha değeri, niteliklere uygunluk için 0.84 olarak, gelişme isteği boyutu için ise 0.82 olarak hesaplanmıştır.

4.3.2. Mesleki Bırakma Niyeti Ölçeği

Mesleği bırakma niyetinin ölçümünde ise, Weng ve McElroy (2012)'un çalışmalarında kullanılan dört ifadeli ölçekten yararlanılmıştır. Mesleği bırakma niyeti ölçeğinde yer alan ifadeler 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1-Hiçbir zaman, 5-Her zaman). Ölçeğin çevirisi, yazarlar tarafından anlamı aynen aktarmak yerine Harrea ve diğ., (1993)'nin önerdiği şekilde yapılmıştır. İfadeler, ilk aşamada dil uzmanı iki kişiye kontrol ettirilerek orijinal dilindeki anlamı ifade edip etmediği tespit edilmiştir. Takip eden aşamada, ölçeğin açıklığı ve çevirinin anlaşılabilirliği hakkında bilgi sahibi olmak için iki akademisyen tarafından kontrol edilmiştir. Son aşamada, uzmanlardan gelen önerilere göre anket tekrar dil uzmanına kontrol ettirilerek ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Ölçek Türkçe dilinde geliştirilmediği için yapı geçerliliğini test etmek için ilk olarak AFA yapılmıştır. AFA sonucu, dört ifadenin de ölçeğin tek faktörlü yapısına uygun olduğunu göstermektedir. İfadelerin faktör yükleri .92 ile .74 arasında değişmektedir. Analizin KMO sonucu .80 ve Barlett testi anlamlıdır (p=.000). AFA'dan sonra DFA yapılmış ve dört ifadenin faktör yükleri 0.40'ın üzerinde hesaplanmıştır. Ayrıca, hiçbir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek görülmemiştir. DFA sonucu, modelin uyum iyiliği değerleri ise şu şekilde hesaplanmıştır: MIN/DF=1.8; GFI=0.99; AGFI=0.97; CFI=0.99; NFI=0.99; TLI=0.99; RMSEA=0.04. Dört ifadenin güvenilirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır.

4.4. Araştırma Verilerinin Analizi

İlk aşamada, örneklemin özelliklerini tanımlayabilmek için frekans analizi yapılmıştır. Araştırmanın değişkenleri olan mesleki doyum boyutları ve mesleği bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Takip eden aşamada, mesleki doyumun mesleki bağlılık üzerindeki etkisini test etmek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. Örneklemin Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın örneklemini oluşturan çalışanların %67,1'i erkek ve %32,9'u kadınlardan oluşmaktadır. Örneklemin %4,8'inin ilköğretim mezunu, %37'sinin lise, %47,2'sinin önlisans ve lisans, %11'inin lisansüstü düzeyde eğitime sahiptir. Örneklemin yaş dağılımı inceleninde, %26,7'sinin 16-22 yaş grubu arasında, %43,8'inin 23-29 yaş grubu arasında, %22'sinin 30-36 yaş grubu arasında, %2,7'sinin 37-43 yaş grubu arasında ve %4,8'inin 44-50 yaş grubu arasında olduğu görülmektedir. Çalışmada, örneklemin mesleki özelliklerine ilişkin de bilgilere ulaşılmış ve bu kapsamda, örneklemin %56,2'sinin daha önce başka meslekleri de icra ettiği ve %57,5'inin turizm ile ilgili eğitim aldığı belirlenmiştir. Bunun yanında, katılımcıların %15,8'i sektörde 1 yıldan daha az süredir, %30,8'i 1-3 yıl arası süredir, %26,7'si 4-6 yıl arası süredir, %24,7'si 6-8 yıl arası süredir ve %2'si 8 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Örneklemin %65,1'i alt kademe yönetici ve çalışan, %30,1'i orta kademe yönetici ve %4,8'i üst kademe yöneticidir.

5.2. Değişkenler Arası İlişkiye İlişkin Bulgular

Araştırmanın değişkenlerini oluşturan mesleki doyum ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi ve ilişkinin yönünü belirleyebilmek için ilk aşamada korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Değişkenlerin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	S. Sapma	1	2	3
1. Niteliklere Uygunluk	3.33	.64	-		
2. Gelişme İsteği	3.62	.78	.54**	-	
4. Mesleği Bırakma Niyeti	3.17	1.16	-.08	-.22**	-

** $p < .01$.

Değişkenler arası ilişki katsayıları incelenince, niteliklere uygunluk ile mesleği bırakma niyeti (-.08) arasında negatif-anlamli olmayan bir ilişki; gelişme isteği ile mesleği bırakma niyeti arasında (-.22**) ise, negatif-anlamli ilişki söz konusudur. Değişkenlerin aritmetik ortalamaları incelenince, niteliklere uygunluk değişkeninin aritmetik ortalaması (3.33), gelişme isteğinin (3.62) ve mesleği bırakma niyetinin (3.17)'dir.

5.3. Değişkenler Arası Etkiye İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu aşamasında araştırmanın hipotezlerini test edebilmek için niteliklere uygunluk ve gelişme isteği değişkeninin mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Tablo 2'de regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2: Regresyon Analizi Sonuçları Tablosu

	Beta	t	Sig. (Anlamlılık)
(Sabit)		3,948	,000
Niteliklere Uygunluk	,032	,787	,431
Gelişme İsteği	-,333	- 4,484	,000

Bağımlı Değişken: Mesleği bırakma niyeti

Araştırmada, mesleki doyumun bileşenleri olan "niteliklere uygunluk" ve "gelişme isteği" boyutlarının mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizin varyansı 21.735'tir. Anlamlılık ise, ($p=0.000$) olarak hesaplanmıştır. İki bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan mesleği bırakma niyetini açıklama oranı (düzeltilmiş R^2) %22.7'dir. Modelin Durbin-Watson katsayısı 1.783 olarak hesaplanmıştır ve bu sonuç oto-korelasyon sorunu olmadığını göstermektedir. Regresyon analizi sonucu, niteliklere uygunluk değişkeninin mesleği bırakma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın, gelişme isteğinin mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Gelişme isteğinin, mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisi ($\beta = -0.333$; sig. 0.000) olarak hesaplanmıştır. Bu bulgulara göre, çalışmanın H1 hipotezi reddedilmiş; H2 hipotezi ise kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, mesleki doyumun mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisi Muğla ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinin 435 çalışanından toplanan veriler üzerinden incelenmektedir. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan mesleki doyum ölçmek için Kuzgun ve diğ. (2005) tarafından geliştirilen ve çok sayıda çalışmada kullanılan mesleki doyum ölçeği

kullanılmıştır. Mesleki doyum ölçeği, “niteliklere uygunluk” ve “gelişme isteği” olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Niteliklere uygunluk boyutu, çalışan ile işin gereklilikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan ifadeleri içermektedir. “Gelişme isteği” boyutu ise, bireyin mesleki gelişim eğilimi ve motivasyonunu ortaya koyan ifadelerden oluşmaktadır. Çalışmanın bağımlı değişkeni olan mesleği bırakma niyeti değişkeni ise, Weng ve McElroy (2012)’un çalışmalarında kullanılan dört ifade ile ölçülmüştür.

Araştırma verilerinin analizi aşamasında ilk olarak değişkenler arası ilişki (korelasyon) katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon analizi sonucu, niteliklere uygunluğun çalışmanın bağımlı değişkeni olan mesleği bırakma niyeti ile anlamlı ilişkisi olmadığı belirlenmiştir. Buna karşın, gelişme isteği boyutunun mesleği bırakma niyeti ile ilişkisi negatif ve anlamlı düzeydedir (bkz. Tablo 1). Bir sonraki aşamada, çalışmanın hipotezlerini test etmek için, regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonucu, niteliklere uygunluğun mesleği bırakma niyeti üzerinde de anlamlı bir etkisi olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, çalışanın nitelik açısından mesleğe uygun olup olmaması ile mesleğe devam kararı arasında bir ilişki söz konusu değildir. Bu bağlamda, çalışmanın H1 hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuç, “niteliklere uygunluk” dışındaki faktörlerin turizm mesleğini bırakma niyeti üzerinde etkisi olabileceğini ortaya koymaktadır. Fraser (2003)’e göre, turizm sektöründe uygulanan düşük ücretler, uzun mesai saatleri, vardiya usulü çalışma ve stres gibi faktörler sektörü bırakma niyeti üzerinde önemli rol oynamaktadır. Bunun yanında, sektörün kıyı turizmüne bağlı olduğu Türkiye gibi ülkelerde “mevsimsellik” de mesleği bırakma niyeti üzerinde etkili olabilmektedir (Günel, 2009). Birdir (2002) tarafından yapılan çalışmada ise, turizm eğitimi alan öğrencilerin sektöre ilişkin negatif algılarının altında yatan nedenler olarak, mesleğin düşük prestiji ve düşük ücret, sınırlı iş güvencesi ve çalışma garantisinin olmaması gibi faktörlerin etkisi olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmanın niteliklere uygunluk boyutu ile örtüşmeyen farklı bir sonuç ise, Türkay ve Yağcı (2007) tarafından yine öğrenciler üzerinde yapılan çalışmanın sonuçlarında görülmektedir. İlgili çalışmada, “turizmde kariyer yapma isteği” üzerinde etkili olan faktörlerden birisi olarak “öğrencinin hizmet üretmeye yatkınlığı” ön plana çıkmıştır. Hizmet üretmeye yatkınlık, bu çalışmanın niteliklere uygunluk boyutu ile benzer anlamı içermektedir. Duman ve diğ. (2006) tarafından yapılan çalışmada ise, turizmde kariyer yapma isteği ve sektöre bağlılık üzerinde kişi-endüstri uyumunun etkisi olduğu belirlenmiştir. Kişi-endüstri uyumu, çalışanın nitelikler, kişilik vb. değişkenler açısından turizm sektörüne uygunluğunu ifade etmekte ve bu yönüyle bu çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Benzer durum, Saltık ve diğ. (2016) tarafından otel çalışanları üzerine yapılan çalışmanın sonuçlarında da vurgulanmakta ve ilgili çalışmanın sonuçları birey-meslek uyumunun turizm mesleğine bağlılık ve turizm mesleğini bırakma niyeti üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir.

Mesleki doyumun diğer boyutu olan “gelişme isteği” boyutunun ise, mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, mesleği öğrenmeye ve meslekte kendisini geliştirmeye istekli olan çalışanların (dolayısıyla mesleki motivasyonu yüksek olanların) mesleği bırakma niyetlerinin azaldığına işaret etmektedir. Türkay ve Yağcı (2007) tarafından turizm öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada, öğrenme isteğinin turizmde kariyer yapma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. İlgili çalışmada yer alan öğrenme isteği boyutu, bu çalışmanın gelişme isteği boyutu ile örtüşmekte ve benzer sonuçların varlığına işaret etmektedir. Ateş ve diğ. (2013) tarafından yapılan çalışmada ise çalışanların mesleklerinin kendilerine gelişim fırsatı sunması, çalışanların mesleki doyumunu artırdığı bulunmuştur. Bunun yanı sıra eğer çalışanlar gelişim fırsatları için arayış içine girirse, örgüte olan devam bağlılıklarının azaldığına dikkat çekilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları gelişim isteği boyutu ile benzer sonuçlar göstermektedir.

Sonuç olarak, mesleki doyumun “gelişme isteği” boyutuyla mesleği bırakma niyeti üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, mesleğe devam kararında “niteliklere uygunluk” değil, çalışanın kendini geliştirmeye yönelik motivasyonunun mesleğe ilişkin devam kararında daha etken olduğunu belirtmek gerekir.

7. SINIRLILIKLAR VE ÖNERİLER

Bu çalışma, turizm çalışanlarının mesleki doyumunun mesleği bırakma niyeti üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın, mevcut haliyle bazı kısıtlara sahip olduğunu belirtmek gerekir. Bunlardan birincisi, turizm çalışanlarına ilişkin verilerin sadece kıyı bölgelerinde istihdam edilen turizm çalışanlarından toplanmış olmasıdır. Kıyı işletmeleri sezonluk faaliyet gösteren işletmelerdir ve çalışanların çoğu sezonluk istihdam edilmektedir. Verilerin, şehir otelleri gibi yıl boyu açık işletmelerden toplanması ortaya çıkan sonuçların farklılaşmasına neden olabileceği göz ardı edilmemelidir. İkinci önemli kısıt, çalışanlara ve sektöre ilişkin bazı değişkenlerin verilerin test sürecine kontrol değişkeni olarak dahil edilmemiş olmasıdır. Çalışanların yaşı, eğitim düzeyi, işletmedeki pozisyonu ve işletmenin yıl boyu açık olması gibi unsurlar da ortaya çıkan sonuçların farklılaşmasına neden olabilmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalar için, ilgili değişkenlerin modele ilave edilerek test edilmesi önerilebilir. Üçüncü kısıt ise, verilerin kolayda örnekleme tekniği ile sadece Muğla ilinde yer alan sekiz tane büyük ölçekli otelden toplanmış olmasıdır. Özellikle Antalya gibi kıyı turizmi yapan şehirlerden veri toplanması ve daha geniş bir örneklem hacmine ulaşılması mesleki doyum ve mesleği bırakma niyeti ilişkilerinin araştırılması, ortaya çıkan sonuçların genellenebilirliğini artıracak göz önüne tutulmalıdır. Bu çalışmayı, turizmde mesleği bırakma eğiliminin araştırılan diğer çalışmalara göre farklı kılan yön, verilerin stajyer (öğrenci) pozisyonunda olmayan çalışanlardan toplanmış olmasıdır. Alan yazında yer alan çok sayıda çalışmada (bkz. Aymankuy ve Aymankuy, 2013; Birdir, 2002; Duman ve diğ., 2006; Erdem ve Kayran, 2013; Türkay ve Oğuz, 2007; Köşker ve Unur, 2017) sektöre bağlılık ve sektörden ayrılma eğilimi konusu öğrencilerden toplanan veriler üzerinden incelenmiştir.

NOT: Bu çalışma, 17. Ulusal Turizm Kongresinde sözlü olarak sunulmuş ve gelen önerilere göre geliştirilmiştir.

KAYNAKÇA

- AbuAlRub, R. ve diğ. (2016), Exploring the Relationship Between Work Environment, Job Satisfaction and Intent to Stay of Jordanian Nurses in Underserved Areas, *Applied Nursing Research*, 31: 2-5.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1): 1-18.
- Arıkan-Saltık, I. ve diğ. (2016). Mesleki Bağlılık ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde Etken Faktörler Olarak Birey-Meslek Uyumu ve Mesleğin Sosyal Statüsü: Turizm Sektöründe Görgül Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3): 42-63.
- Aryee, S. ve Klein, T. (1992), Antecedents and Outcomes of Career Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 40 (3): 288-305.
- Ateş, M. F. ve diğ. (2013), Sağlık Çalışanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin, Örgütsel Bağlılıklarına Ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği, 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 15-16 Kasım 2013, Sakarya, 81-85.

- Avcı, N. (2011), Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin İş Değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(1): 7-18.
- Avcı N. ve Küçükusta D. (2009), Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1): 33-44.
- Aymankuy, Y. ve Aymankuy, Ş. (2013), Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri Ve Sektördeki Kariyer Beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği), *Akademik Bakış Dergisi*, 35: 1-21.
- Baum, A. ve Kagan, I. (2015), Job Satisfaction and Intent to Leave Among Psychiatric Nurses: Closed Versus Open Wards. *Archives of Psychiatric Nursing*, 29: 213-216.
- Beydağ, K. ve diğ. (2008), Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Eğitimlerine ve Mesleklerine Bakış Açıları, *Meslekten Beklentileri. Pamukkale Tıp Dergisi*, 1(3):137-142.
- Bilge, F., Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. M. (2009), Aile Mahkemesi Uzmanlarının Meslek Doyumları, Yaşam Doyumları ve İlişkilere Yönelik İnançlarının İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(32):20-31.
- Birdir, K. (2002), Turizm ve Otel işletmeciliği Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Turizm Endüstrisinde Çalışmayı Tercih Etmemelerinin Nedenleri: Bir Nominal Grup Araştırması Tekniği, *Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop*, 11-13 Aralık 2002, Ankara, 495-511.
- Borg, M. G. ve diğ. (1991), Stress in Teaching: A Study of Occupational Stress and Its Determinants, Job Satisfaction and Career Commitment among Primary Schoolteachers, *Educational Psychology – An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 11(1):59-75.
- Brown, D. (2002), The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction and Success: A Theoretical Statement, *Journal of Counseling & Development*, 80(1): 48-56.
- Carmeli, A. ve Weisberg, J. (2006), Exploring Turnover Intentions among Three Professional Groups of Employees, *Human Resource Development Journal*, 9(2): 191-206.
- ChangHuo, T. ve diğ. (2007), Testing the Relationship Between Three Component Organizational/Occupational Commitment and Organizational Occupational Turnover Intention Using a Nonrecursive Model, *Journal of Vocational Behaviour*, 70 (2): 352-368.
- Cho, S. J, M. M. ve Guchait, P. (2009), Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave versus Intent to Stay, *International Journal of Hospitality Management*, 28: 374-381.
- Choi, K. (2006), A Structural Relationship Analysis of Hotel Employees' Turnover Intention, *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 11(4): 321-337.
- Cohen, A. (2000), The Relationship Between Commitment Forms and Work Outcomes: A Comparison of Three Models, *Human Relations*, 53(3): 387-418.
- Coomber, B. ve Barriball, K. L. (2017), Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital-based Nurses: A Review of the Research Literature, *International Journal of Nursing Studies*, 44: 297-314.

- Çalışkan, A., Akkoç, İ ve Turunç, Ö. (2011), Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik Ve Girişimciliğin Aracılık Rolü, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.2011, C.16, S.3, s.363-401.
- Çalışkan, A. ve Hazır, K. (2012), Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 1-30.
- Çiftçiöğlü A. (2011), Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome, Business and Economics Research Journal, 2(3): 109-119.
- Çoştı, Y. (2013), Din Görevlilerinde Mesleki Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1: 1-18.
- Duman, T., ve diğ. (2006), Mersin’de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma Desteklerinin Karşılaştırmalı Analizi, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt 17, Sayı 1, 51-69.
- Emiroğlu, D. B. ve diğ. (2015), The Relationship Between Turnover Intention and Demographic Factors in Hotel Businesses: A Study at Five Star Hotels in İstanbul, Precedia-Social and Behavioral Sciences, 207: 385-397.
- Ertürk, E. ve Keçeciöğlü, T. (2012), Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama, Ege Akademik Bakış, 12(1):39-52.
- Erdem, B. ve Kayran, M. F. (2013), Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma, C.Ü. İİBF Dergisi, 14(1):81-106.
- Fraser, Rick A. (2003). Why Don't Hospitality Students Keep The Faith? A Research Report On Hospitality Students' Commitment To Careers in The Industry, içinde: (Der. S. Kusluvan) Managing Employee Attitudes And Behaviors In The Tourism and Hospitality Industry, New York: Nova Science Publisher.
- Günel, Ö. D. (2009), Turizm Sektöründe Mevsimsellik Sorunu ve Mevsimlik İstihdamın Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, Turizm İşletmeciliği ABD, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Harrera, R. S. ve diğ. (1993), Serial Approach for Translating Family Science Instrumentation, Family Relations, 42 (3): 357- 360.
- Hill, N. R. (2009), An Empirical Exploration of the Occupational Satisfactio of Counselor Educators: The Influence of Gender, Tenure Status and Minority Status. Journal of Counseling &Development, 87: 55-61.
- Hudak, C. J., Varghese, R. ve Politzer, R. M. (1989), Family, for Marital, and Occupational Satisfaction Recovering Pathological Gamblers, Journal of Gambling Behavior, 5(3): 201-210.
- İlhan, S. (2008), Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21: 313-328.

- Karavardar G. (2013), Determining The Mediating Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention: A Study in The Hazelnut Industry of Giresun, *Journal of Academic Research in Economics*, 5(3): 376-396.
- Koelbel, P. W. ve diğ. (1991). Job Satisfaction of Nurse Practitioners: An Analysis Using Herzberg' s Theory, *Nurse Practitioner*, 25(2):43-56.
- Köşker, H. ve Unur, K. (2017), Turizm Lisans Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Çalışma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (2), 126-141.
- Kuşluyan, S. ve Kuşluyan, Z. (2004), Turizm İşletmelerinde İşgören Devri, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 1(1):28-37.
- Kuzgun, Y. ve diğ. (1999), Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11):14-18.
- Lee, K. ve diğ. (2000), A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person And Work-Related Variables, *Journal Of Applied Psychology*, 85(5): 799-811.
- Lee, C. C. ve diğ. (2012), A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees, *Asian Economic and Financial Review*, 2(7): 866-875.
- MacIntosh, E. W. ve Doherty, A. (2010), The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Intent onto Leave, *Sport Management Review*, 13: 106-117.
- McKillop, J. M. ve Minnes, P. (2011), Occupational Satisfaction, Strain and Intent onto Quitamong Direct Care Providers Assisting Individuals with Developmental Disabilities, *Journal on Developmental Disabilities*, 17(2): 7-14.
- Morgan, W. J. (2010), What, exactly, is Occupational Satisfaction? *Journal of Occupational Science*, 17(4): 216-223.
- Munger, M. A. ve diğ. (2013), Community Pharmacists' Occupational Satisfaction and Stress: A Profession in Jeopardy? *Journal of the American Pharmacists Association*, 53(3):282-296.
- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011), İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 363-372.
- Oshagbemi, T. (1999), Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction, *Personnel Review*, 28, 108–123.
- Oshagbemi, T. (2000), Is Lenght of Service Related to the Level of Job Satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27(3):213-226.
- Recepoğlu, E. ve Tümlü-Ülker, G. (2015), Üniversite Akademik Personelinin Mesleki ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *K.Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4): 1851-1868.
- Sarıtaş, Ç. S. ve diğ. (2014), Hemşirelik Öğrencilerinde Mesleki İmaj Algısının Meslekte Kalma Niyeti Üzerine Etkisi, *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1): 29-32.
- Sennet, R. (2015), *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Seymen, O. A. ve diğ. (2017), Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları Algısı, Hizmet Verme Yatkınlığı Ve Mesleki Yabancılaşma İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Açısından Bir Değerlendirme, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3):401-430.
- Seymen, O. & Bolat, T. (2010), Bireysel Kariyerin Planlanması. Ömür N. Timurcanday Özmen & Cafer Topaloğlu (Ed.), *Çalışma Yaşamında Bireysel Gelişim Turizm İşletmelerinden Örnekler ve Uygulamalar içinde* (s. 373-398). İstanbul: Beta A.Ş.
- Şirin, E.F. (2009), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Görevli Araştırma Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, *BESBD*, 4(1):31-40.
- Tao, H. ve diğ. (2015), Examining Perception of Job Satisfaction and Intent onto Leave among ICU Nurses in China, *International Journal of Nursing Sciences*, 2: 140-148.
- Tongchaiprasita P. ve Ariyabuddhiphongs V. (2016), Creativity and Turnover Intention among Hotel Ches: The Mediating Effects of Job Satisfaction and Job Stress, *International Journal of Hospitality Management*, 55(2016): 33-40.
- Townsend, E. (1997), Occupation: Potetial for Personal and Social Tansformation, 4(1): 18-26.
- Turunç, Ö. (2011), Örgütsel Adaletin Çalışanların Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(1): 145-168.
- Türkay, O. ve Yağcı, K. (2007), Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Okulda ve Turizm Sektöründe "Öğrenme"lerinin Sektörden Ayrılma Eğilimlerine Etkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4), 219-246.
- Yelboğa, A. (2008), İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi, *Yönetim*, 61: 125-142.
- Weng. Q. ve McElroy J.C. (2012), Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intentions, *Journal of Vocational Behavior*, 80(2012): 256-265.
- Zhang, L. ve diğ. (2014), The Association of Chinese Hospital Work Environment with Nurse Burnout, Job Satisfaction and Intent onto Leave, *Nursing Outlook*, 62: 128-137.