



İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Kişi-Meslek Uyumunun Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma

The Role of Person-Vocation Fit in the Relationship Between Human Resources Management Practices and Career Commitment: A Study in Hotel Businesses

İbrahim AKÇA¹ Yeliz DEMİR² ve Özkan DEMİR³

¹Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Tavşanlı Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Kütahya, akcaibrahim@yahoo.com, orcid.org/0000-0002-8863-4213

²Dr. Öğr. Üyesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Isparta, yelizdemir@isparta.edu.tr, orcid.org/0000-0003-0184-6828

³Dr. Öğr. Üyesi, Balıkesir Üniversitesi, Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, Balıkesir, ozkan.demir@yahoo.com, orcid.org/0000-0002-7994-2564

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:

27.10.2024

Kabul/Accepted:

09.04.2025

DOI:

10.18069/firatsbed.1574405

Anahtar Kelimeler

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, kariyer bağlılığı, kişi-meslek uyumu, otel işletmeleri

ÖZ

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ile kariyer bağlılığı ilişkisinde kişi-meslek uyumunun rolünün belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmanın evreni İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerden oluşmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında anket veri toplama aracı kullanılmış olup 397 otel çalışanına ulaşılmış ve elde edilen veriler istatistikî program aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada analizler yapılmadan önce kullanılan ölçeklere ilişkin iç tutarlılık kat sayısı (Alpha) hesaplanmış ölçek güvenirliğini bozan ifadeler analizlerden çıkartılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin kurgulandığı araştırma modeli Process Macro paket programı yardımıyla test edilmiştir. Düzenleyici etki modelinin test edilmesinden önce verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı incelenmiş ve verilerin normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Örneklem büyük oranda genç, bekâr ve erkek katılımcılardan oluşmakta olup, yaklaşık %70'i mevcut kurumlarında deneyim süresinin 3 yıldan daha fazla olduğunu beyan etmiştir. Araştırma analizleri sonucunda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kariyer bağlılığını arttırdığı belirlenmiştir. Ayrıca insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile kariyer bağlılığı ilişkisinde kişi meslek uyumunun düzenleyici rolünün istatistikî olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

ABSTRACT

The universe of this study, which was conducted to determine the role of person-vocation fit in the relationship between human resources management practices and career commitment, consists of five-star hotels operating in Istanbul. A survey data collection tool was used to collect data in the study, 397 hotel employees were reached and the obtained data were analyzed through a statistical program. Before conducting the analyses in the study, the internal consistency coefficient (Alpha) for the scales used was calculated and the expressions that disrupted the scale's reliability were removed from the analyses. The research model in which the relationships between the variables were constructed was tested with the help of the Process Macro package program. Before testing the moderator effect model, it was examined whether the data had a normal distribution and it was determined that the data had a normal distribution. The sample largely consisted of young, single, and male participants and approximately 70% declared that their experience in their current institutions was more than 3 years. As a result of the research analyses, it was determined that human resources management practices increased career commitment. The research also determined that the moderating role of person-vocation fit in the relationship between human resources management practices and career commitment is not statistically significant.

Atıf/Citation: Akça, İ., Demir, Y. ve Demir, Ö. (2025). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Kişi-Meslek Uyumunun Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35, 2, 533-546.

Sorumlu yazar/Corresponding author: Özkan DEMİR, ozkan.demir@yahoo.com

1. Giriş

İşletmelerin hedeflerine ulaşabilmesinde, varlıklarını sürdürebilmesinde (Telli vd., 2022) ve kârlarını arttırabilmesinde (Ay Türkmen ve Kılıç, 2020) nitelikli iş gücü önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları nitelikli işgücünün seçilmesi, işe alınması, eğitilmesi, geliştirilmesi, performansının yönetimi, ödüllendirilmesi, motivasyonu ve çalışan ilişkilerinin yürütülmesi süreçlerini içermektedir (Mercin, 2005; Tuna ve Çelen, 2020). Bunlara ilaveten Helvacıoğlu ve Özutku (2010) bu uygulamaların proaktif uygulamalar olarak değerlendirildiğini ve farklılıklardan avantaj sağlamanın yollarını da içerdiğini vurgulamaktadır.

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren otel işletmelerinde insan kaynağı en önemli unsurdur (Akmeşe vd., 2019). Bu duruma paralel olarak da otel işletmelerinde hizmet kalitesinin ve müşteri memnuniyetinin sağlanmasında işgücü önemli bir kaynak olarak gösterilmektedir (Avcı ve Sayılır, 2006). Buna karşın otel işletmelerinde önemli bir kaynak olarak değerlendirilen çalışanlar örgütsel stres, tükenmişlik (Aydın ve Çavuş, 2017) ve iş stresi (Gülertekin Genç vd., 2016) gibi olumsuz duygular yaşayabilmektedirler. Buna ek olarak otel işletmelerinde çalışanlar yaşam doyumunu (Toker ve Kalıpçı, 2020; Toker ve Kalıpçı, 2023) ve iş tatminini (Çelik ve Topsakal, 2016; Demirdağ, 2022) etkileyen olay ve durumlarla da karşılaşabilmektedirler. Bununla birlikte otel çalışanlarının bazı kariyer engelleriyle de (Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2008; Güneş vd., 2016) karşılaşabildikleri görülmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları yönetiminin otel çalışanlarının kariyer beklentilerini (Baraz ve Atik, 2018; Esen vd., 2023) tespit ederek bu beklentileri karşılayabilmesi gerekmektedir.

Ulusal literatürde otel çalışanlarının yaşam tatmini (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007), örgütsel bağlılığı (İnan, 2017), kişi-örgüt uyumu, işe yabancılaşmaları (Arslan vd., 2018), kariyer tatminleri (Kendir ve Özkoç, 2018; Arslan, 2020) ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar olduğu görülmektedir. Uluslararası literatürde ise insan kaynakları yönetimi uygulamalarının otel çalışanlarının organizasyonel bağlılığı (Folakemi vd., 2017; Li vd., 2019), kariyer bağlılığı (Dheera ve Krishnan, 2020) ve çalışan bağlılığı (Kamau, 2018) üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmaların olduğu tespit edilmiştir. Yapılan literatür incelemesi sonucunda insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile otel çalışanlarının kariyer bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar yönünden literatürde bir boşluk olduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın amacı otel işletmelerinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini ve kişi-meslek uyumunun insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile kariyer bağlılığı üzerinde düzenleyici rolünü incelemektir.

2. Kavramsal Çerçeve

Armstrong (2006) insan kaynakları yönetiminin, bir kurumun hedeflerine bireysel ve toplu olarak katkıda bulunan iş görenlerin yönetimi ile ilgili stratejik ve tutarlı bir yaklaşım olduğunu belirtmektedir. Yılmaz ve Güngör (2018) insan faktörünün etkin yönetilmesini işgücünün verimli kullanımıyla ilişkilendirmektedir. Bal (2024) insan kaynakları yönetimini, kurum içinde etkin işgücünün bulunması ve devamlılığının sürdürülmesi için yürütülen faaliyetlerin bütünü olarak belirtmektedir. Personelin seçilmesi (Küçükkaya, 2006), işe alınması (Genç, 2016; Yılmaz, 2016), eğitilmesi (Karakaş, 2014), geliştirilmesi (Bek, 2007) performansının değerlendirilmesi (Duru ve Korkmaz, 2013), performansının yönetilmesi (Uysal, 2015), ödüllendirilmesi (Öztürk, 2010), motivasyonu (Bulut ve Özen, 2018) ve çalışan ilişkileri (Samğar ve Yıldız, 2023) insan kaynakları yönetiminin kapsamına girmektedir. Günümüzde teknolojik olanaklar gelişmesine rağmen hala farklı alanlara yönelik iş yerlerinde, fabrikalarda ve endüstrilerde insan gücünden (fiziksel ve beyinsel güç) yararlanıldığı görülmektedir (Köse, 2020; Tıkansak Karadayı ve Çoşgun, 2021). Bununla birlikte hizmet sektörü yapısı gereği diğer sektörlerden ayrılmakta olup bu ayrımın temel nedeni ise hizmet sektöründe çalışanın doğrudan müşteri ile etkileşime geçmesidir (Bayat vd., 2015). Buna paralel olarak hizmet sağlayan kurumların başarısı ve sürdürülebilirlikleri büyük oranda etkin bir insan kaynağı yönetimine bağlıdır (Pelit ve Çetin, 2019; Yazar, 2021). Bu sektörde istihdam edilen işgörenlerin memnuniyet ve bağlılık durumu hizmet kalitesiyle de ilişkilendirilmektedir (Kargün ve Koç, 2021; Seyhan, 2021). Oteller hem ulusal hem de uluslararası düzeyde önemli ekonomik ve sosyal etkileri olan işletmelerdir (Çeken, 2008). Otel işletmelerinde üretim işletmelerine göre teknolojiden daha fazla insan gücü kullanıldığından (Öztürk ve Alkış, 2011) insan gücünün etkin yönetimi çalışan performansını, çalışan performansı da müşteri memnuniyetini ve sadakatini etkilemektedir (Pelit ve Çetin, 2020).

Otel işletmelerinde insan kaynakları yönetimini zorlaştıran etmenlerin başında yüksek çalışan devir hızı, (Akova vd., 2015) motivasyon eksikliği, iş tatminsizliği (Gökkaya ve Türker, 2018; Özkan vd., 2019), eğitim eksiklikleri

(Kaya, 2015; Pelit ve Şen, 2016; Pelit vd., 2017), iş gücü planlaması zorlukları (Yılmaz ve Güngör, 2018; Pelit ve Çetin, 2020) ve çalışan çeşitliliğinin yönetimi (Ertürk ve Yıldırım, 2022) gelmektedir.

İnsan kaynakları yönetim uygulamaları işgücünün planlanması ve işe alım süreci, işgören eğitimi ve geliştirilmesi, işgören performansının değerlendirilmesi (Tuna ve Çelen, 2020), işgörenin ödüllendirilmesi, ücret ve kariyer sisteminin oluşturulması, işgören ile iletişim (Akbaba, 2020) ve iş yaşam dengesinin sağlanması (Oncer, 2019) olarak belirtilmektedir.

Turizm işletmelerinde başarılı bir insan kaynağı yönetimi için çeşitli uygulamaların yürütüldüğü görülmektedir. Demir ve Akturfan (2024) restoranların ve otellerin mutfak bölümlerine alınan yanlış işgücünün iş kazalarına, verimsiz çalışmaya ve yüksek işgücü devir oranına neden olup maliyet yükünü arttıracaklarını ileri sürmektedirler. Buna ilaveten Pelit ve Çetin (2022) işe uygun personelin istihdam edilmesinin bireyin kariyer yönetimini ve ilerlemesini de kolaylaştıracağını vurgulamaktadır. İşe alım sürecinde işgören niteliklerinin, işin gereklerine uygun olması (Ercik, 2024), iş görenin bireysel niteliklere (çalışma disiplini, meslek etiği, ekip çalışmasına uyum, mesleki hedef, kişisel bakım, beşerî ilişkiler, sabır ve sadakat) ve mesleki niteliklere (Demir ve Akturfan, 2024) sahip olması gerektiği belirtilmektedir. Yaylı ve Temiraliyeva (2006) otel işletmelerinde görev alanı değişen veya işe yeni alınan personelin yeni görevine, çalışma ortamına, işletme kültürüne, iş arkadaşlarına ve yöneticilerine uyum sağlamaları için çeşitli eğitim ve oryantasyon programları uygulandığını belirtmektedirler. Pelit ve Çetin (2019) turizm işletmelerinde işgören performansının, kapasitesinin ve yeteneklerinin bilinmesiyle işletmelerin gelecek hedeflerine uygun insan kaynağının planlamasının gerekliliğini vurgulamaktadırlar. Gökkaya ve Türker, (2018) konaklama işletmelerinde ikramiyeler, ücretsiz tatil, terfi, ayın personeli, ek ödeme ve yan gelirler gibi ödüllendirme aracılığıyla çalışanların motivasyonlarının, iş tatminlerinin ve çalışanların iş yerinde kalma eğilimlerinin de artacağını ileri sürmektedirler. Pelit ve Çetin (2022) tarafından adil bir terfi ve ücret sisteminin kurulmasının, işgörenlerin kariyerlerinde sürekli gözlemlenmesi ve gerekli durumlarda eğitim ve kişisel gelişimlerine katkı sağlanmasının turizm işletmelerinde kariyer yönetim süreci ile ilgili adımlar olduğu belirtilmektedir. Toker ve Kalıpçı (2020) konaklama işletmelerinde yaptıkları araştırmada çalışanın iş-yaşam dengesinin bozulmasının iş hayatını ve özel hayatını etkileyeceğini ve ilerleyen süreçte çalışanın hayat konforunu da etkileyeceğini vurgulanmaktadır. Kanberoğlu ve Yıldırımçakar (2021) turizm işletmelerinde esnek çalışma modelinin çalışanın iş-yaşam dengesinin ve işletmedeki işlerin devamlılığının sağlanması üzerinde etkisi olabileceğini vurgulamaktadırlar.

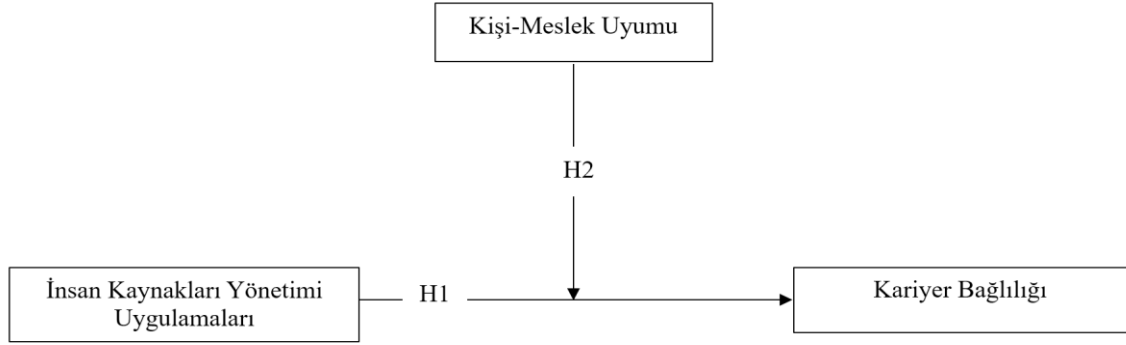
2. 1. İnsan Kaynakları Uygulamaları Yönetimi ve Kariyer Bağlılığı İlişkisi

İnsan kaynakları yönetiminde işletme hedeflerine ulaşırken çalışanların hedef ve isteklerinin dikkate alınması başarı için gerekli faktörlerden biri olarak gösterilmekte olup bu bağlamda kariyer yönetimi konusuna vurgu yapıldığı görülmektedir (Soysal ve Kılınç, 2016; Qasimov ve Resulzade, 2018). Bununla birlikte ilgili literatürde özellikle hizmet sektörü çalışanlarının kariyer bağlılığı ile ilgili araştırmaların yapıldığı görülmektedir (İnan, 2017; Demirel, 2019; Arslan 2020; Kale ve Günel, 2022; Aksu, 2024).

Goulet ve Sing (2002) kariyer bağlılığı kavramının bir kişinin mesleğine karşı tutumu veya seçilen meslekte çalışma motivasyonu olarak tanımlandığını ve bununla birlikte kişisel kariyer hedeflerini takip etmek için enerji harcamaya ve bu duruma kararlılıkla devam eden bireylerin, yüksek düzeyde kariyer bağlılığına sahip olarak değerlendirilebildiğini aktarmaktadırlar. Buna ilaveten Goulet ve Sing (2002) bireysel faktörlerin (başarı ihtiyacı ve çalışma etiği), durumsal değişkenlerin (örgütsel belirsizlik/iş kaybetme korkusu ve iş uyumu) ve ekstra-iş değişkenlerinin (aile katılımı ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı) kariyer bağlılığının kapsamına girdiğini vurgulamaktadır. İnan (2017) Adana'daki beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Arslan vd. (2018) Antalya'daki dört ve beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada kariyer bağlılığının kişi örgüt uyumu ile işe yabancılaşma arasında aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Bunlara ilaveten otel çalışanlarının kariyer bağlılığı ile kariyer tatminleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır (Kendir ve Özkoç, 2018; Arslan, 2020).

İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanların kariyer memnuniyetini (Hee vd., 2016), kariyer başarısını (Giancaspro vd., 2021), kariyer bağlılığını (Yahya ve Tan, 2015; Dheera ve Krishnan, 2020) etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kariyer bağlılığını etkileyeceği düşünüldüğünden H1 hipotezi oluşturulmuştur:

H1: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları kariyer bağlılığını olumlu etkiler



Şekil 1. Araştırma modeli

2. 2. Kişi-Meslek Uyumunu

Kişi-meslek uyumu “*bireyin bilgi, beceri ve yetenekleri ile belirli bir işin görevleri ve sorumlulukları arasındaki uyumun ölçüsü*” olarak tanımlanmaktadır (Starks, 2007: 61). Kristof-Brown vd. (2005) kişi-meslek uyumunun, talep-yetkinlik uyumu (çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gerektirdikleriyle uyumlu olduğu durum) ve ihtiyaç-arzular veya arzular-değerler uyumu (çeşitli uyum, iyilik hali ve tatmin teorileri) olarak iki temel şekilde kavramsallaştırıldığını aktarmaktadırlar.

İlgili literatürde turizm alanında kişi-meslek uyumunu çeşitli yönlerden inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin Toksöz ve Çapar (2019) turist rehberleri üzerindeki yaptıkları çalışmada kişi-meslek uyumu algılamalarının rehberlerin meslek seçimi üzerindeki etkisini incelemiştir. Song ve Chon (2012) Çin’de bulunan iki üniversitedeki konaklama ve turizm öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada öz-yeterliğin seçim hedefleri üzerindeki etkisinin kişi-meslek uyumu ve mesleki ilgi algıları tarafından aracılık edildiğini ayrıca mesleki ilgi alanlarının seçim hedefleri üzerindeki etkisinin kısmen kişi-meslek uyumu tarafından aracılık edildiği sonucuna ulaşmıştır. Elsaywy ve Radwan (2022) Sharm El-Sheikh şehrindeki uluslararası otel zincirlerinin çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada eğitim etkinliğinin, kişi-meslek uyumu aracılığıyla iş bağlılığı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğunu belirlemiştir. Literatürden elde edilen bulgular ışığında bu araştırmada otel çalışanlarının kişi-meslek uyumunun insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile kariyer bağlılığı üzerinde düzenleyici rolü olacağı varsayıldığından H2 hipotezi aşağıdaki gibi yazılmıştır:

H2: Kişi-meslek uyumunun insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile kariyer bağlılığı üzerinde düzenleyici rolü vardır.

3. Yöntem

Araştırma İstanbul’da bulunan beş yıldızlı otellerdeki çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile kariyer bağlılığı ilişkisinde kişi-meslek uyumunun rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.1. Örneklem

Araştırma evreni İstanbul’da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerden oluşmaktadır. Araştırma örneklemini belirlenirken Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerinden yararlanılmıştır. Buna göre İstanbul ilinde toplam 165 adet beş yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2024). Örneklem seçimi yapılırken kurumların İK uygulamalarına ilişkin sağlıklı veri edilebilmesi için katılımcıların mevcut kurumlarında 1 yıldan fazla çalışma süresine sahip olması şartı aranmıştır. Örneklem, söz konusu tesislerde çalışan ve araştırmaya katılmaya kabul eden 397 otel çalışanından oluşmaktadır. Araştırma verileri, 15 Eylül – 15 Ekim 2024 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.2. Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplamak için yararlanılan ölçekler önceki araştırmalardan elde edilmiştir. Bu kapsamda, insan kaynakları yönetimi uygulamalarına (İKYU) ilişkin algının ölçülmesinde ifadeler Le ve Le'nin (2023) araştırmalarında kullandıkları ölçekten; kariyer bağlılığını (KB) ölçmek için Zhu ve diğerlerinin (2024) çalışmasında kullandığı ölçekten ve kişi-meslek uyumu (K-M U) ise Vogel ve Feldman'ın (2009) araştırmalarından elde edilmiştir. Ölçeklere ilişkin iç tutarlılık kat sayısı (Alpha) İKYU için ,923; KB için ,780 ve K-M U için ,897 olarak hesaplanmıştır. İKYU ölçeğine ait bir ifade ölçek genel güvenilirliğini bozduğunu için analizlerden çıkartılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016). İKYU 5 ifadeden, KB 7 ifadeden ve K-M U ise 3 ifadeden oluşmaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırma nicel bir araştırma olup değişkenler arası ilişkilerin kurgulandığı araştırma modeli PROCESS MACRO (Model 1) paket programı yardımıyla test edilmiştir. Düzenleyici etki modelinin test edilmesinden önce verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen çarpıklık (-0,64 ile 0,368 arası) ve basıklık (-1,114 ile 0,244) değerlerine göre verilerin normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2007).

4. Bulgular

Tablo 1'de katılımcılara ilişkin demografi bilgileri yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların %64'ü erkek, yaklaşık %60'ı 33 yaşından küçük, yaklaşık %75'i bekarıdır. Örneklem büyük oranda genç, bekar ve erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %70'i mevcut kurumlarında deneyim süresinin 3 yıldan fazla olduğunu beyan etmiştir. Katılımcıların yaklaşık %11'i ofis çalışanı (yönetim, İK, muhasebe vb.) iken yaklaşık %32'si mutfak, %24'ü yiyecek/içecek, %20'si ön büro ve yaklaşık %11'i kat hizmetleri departmanlarında çalışanlardan oluşmaktadır. Gelir durumu açısından 30 bin TL altında bir ücret alan çalışanların oranı yaklaşık %53'dür. 50 bin TL üstü gelir alanların oranı ise toplam içindeki oranı yaklaşık %10 civarındadır.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)	Medeni Durum	Frekans (N)	Yüzde (%)
Erkek	254	64,0	Evli	98	24,7
Kadın	143	36,0	Bekar	299	75,3
Toplam	397	100	Toplam	397	100
Kurum Deneyim	Frekans (N)	Yüzde (%)	Departman	Frekans (N)	Yüzde (%)
1-3 yıl	120	30,2	Mutfak	125	31,5
3-5 yıl arası	139	35,0	Yiyecek/İçecek	96	24,2
6-8 yıl arası	61	15,4	Ön büro	78	19,6
9-11 yıl ve üstü	34	8,6	Kat hizmetleri	53	13,4
12 yıl ve üstü	43	10,8	Ofis personeli	45	11,3
Toplam	397	100	Toplam	397	100
Gelir Düzeyi	Frekans (N)	Yüzde (%)	Yaş	Frekans (N)	Yüzde (%)
Asgari-30.000 TL	209	52,6	18-25	92	23,2
30.001-40.000 TL	83	20,9	26-33	147	37,0
40.001-50.000 TL	64	16,1	34-41	121	30,5
50.001-60.000 TL	14	3,5	42 ve üzeri	37	9,3
60.000 TL ve üstü	27	6,8			
Toplam	397	100	Toplam	397	100

Araştırma katılımcılarının insan kaynakları yönetimi uygulamaları, kişi meslek uyumu ve kariyer bağlılığı ölçeklerine ait algılarının ortalamaları incelenmiştir. Bu kapsamda cinsiyet ve medeni durum için T- testi, kurum deneyimi, departman, gelir düzeyi ve yaş değişkenleri için ise Anova testi uygulanmıştır. Anova testi sonucunda

araştırma katılımcıları ortalamaları arasında farklılığın tespit edildiği noktalarda ayrıca için farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla PostHoc testlerinden Tukey testine başvurulmuş ve ulaşılan sonuçlar yorumlanmıştır.

Tablo 2’de görüldüğü üzere katılımcıların kariyer bağlılığı ölçeğine ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve kişi meslek uyumuna ilişkin ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Buna göre kadınların insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin algılamaları (2.59) ortalamalar açısından erkek katılımcılardan daha yüksektir. Buna karşılık katılımcıların medeni durumlarına göre insan kaynakları yönetimi uygulamaları, kişi meslek uyumu ve kariyer bağlılığına ait ortalamaları açısından bir fark tespit edilememiştir. Kılıçlı ve Çalık (2021) organize sanayi bölgesindeki işletmelerdeki çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmada kadın katılımcıların insan kaynakları yönetim uygulamaları ölçeğinin boyutu olan ücret sistemine ilişkin algılamalarının erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aksu ve Özmen’in (2022) otomotiv sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada ise erkek katılımcıların insan kaynakları yönetimi uygulamaları algılamasının kadın katılımcılara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada elde edilen diğer bir bulgu ise kadınların kişi meslek uyumuna ilişkin algılamaları (2.90) ortalamalar açısından erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu sonucudur (Tablo 2). Yılmaz ve Tanrıverdi (2017) örneklemini aşçılar olarak belirledikleri çalışmada erkek katılımcıların kişi meslek uyum puanlarının kadın katılımcılara göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Koç vd. (2017) halkla ilişkiler öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada cinsiyetin birey meslek uyumu ortalamalarında anlamlı bir farklılığa neden olmadığını bulmuşlardır. Üst-Can ve Şen-Avcu (2024) aşçılık bölümü öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada da kadın ve erkek katılımcıların birey meslek uyumu ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyet ve Medeni Durum Gruplarına Göre T Testi

Değişken	Cinsiyet	N	X	SS	t / F	P
İnsan Kaynakları Y.U.	Erkek	254	2.30	1.199	5.730	.017
	Kadın	143	2.59	1.343		
Kişi Meslek Uyum	Erkek	254	2.895	1.311	8.296	.004
	Kadın	143	2.906	1.121		
Kariyer Bağlılığı	Erkek	254	2.916	.838	.042	.839
	Kadın	143	2.936	.836		
Değişken	Medeni Durum	N	X	SS	t / F	P
İnsan Kaynakları Y.U.	Evli	98	2.47	1.248	.327	.568
	Bekâr	299	2.38	1.263		
Kişi Meslek Uyum	Evli	98	2.829	1.261	.378	.539
	Bekâr	299	2.922	1.240		
Kariyer Bağlılığı	Evli	98	2.937	.840	.015	.903
	Bekâr	299	2.918	.836		

Tablo 3’te görüldüğü üzere insan kaynakları yönetimi uygulamaları, kişi meslek uyumu ve kariyer bağlılığının kurum deneyimine göre farklılığını incelemek amacıyla yapılan Anova testinde araştırma katılımcılarının kurumdaki deneyim sürelerine göre ölçeklere ait ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Sağır (2016) turizm fakültesi öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada katılımcı iş deneyimlerinin insan kaynakları puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerinin Kurum Deneyimi Gruplarına Göre Anova Testi

Değişken	Kurum Deneyimi	N	X	SS	t / F	P
İnsan Kaynakları Y.U.	1-3 yıl	120	2.33	1.147	1.361	.247
	3-5 yıl arası	139	2.33	1.332		
	6-8 yıl arası	61	2.39	1.219		
	9-11 yıl ve üstü	34	2.50	1.125		
	12 yıl ve üstü	43	2.80	1.431		
	Toplam	397	2.40	1.258		
Kişi Meslek Uyum	1-3 yıl	120	2.94	1.235	.583	.604
	3-5 yıl arası	139	2.81	1.220		

	6-8 yıl arası	61	2.78	1.229		
	9-11 yıl ve üstü	34	3.12	1.447		
	12 yıl ve üstü	43	3.00	1.216		
	Toplam	397	2.89	1.244		
	1-3 yıl	120	2.97	.868		
	3-5 yıl arası	139	2.91	.821		
Kariyer Bağlılığı	6-8 yıl arası	61	2.89	.841	.150	.963
	9-11 yıl ve üstü	34	2.91	.867		
	12 yıl ve üstü	43	2.88	.797		
	Toplam	397	2.92	.836		

Tablo 4'te görüldüğü üzere insan kaynakları yönetimi uygulamaları, kişi meslek uyumu ve kariyer bağlılığının departmanlara göre farklılığını incelemek amacıyla yapılan Anova testinde katılımcıların departmanlarına göre ölçeklere ait ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Tablo 4. Araştırma Değişkenlerinin Departman Gruplarına Göre Anova Testi

Değişken	Departman	N	X	SS	t / F	P
İnsan Kaynakları Y.U.	Mutfak	125	2.36	1.228		
	Yiyecek/İçecek	96	2.53	1.253		
	Ön büro	78	2.47	1.346	1.135	.340
	Kat hizmetleri	53	2.45	1.263		
	Ofis personeli	45	2.08	1.180		
	Toplam	397	2.40	1.258		
Kişi Meslek Uyumu	Mutfak	125	2.88	1.267		
	Yiyecek/İçecek	96	2.86	1.186		
	Ön büro	78	2.87	1.206	1.183	.318
	Kat hizmetleri	53	2.79	1.373		
	Ofis personeli	45	3.27	1.198		
	Toplam	397	2.89	1.244		
Kariyer Bağlılığı	Mutfak	125	2.89	.845		
	Yiyecek/İçecek	96	2.98	.817		
	Ön büro	78	2.86	.774	2.044	.088
	Kat hizmetleri	53	2.73	.876		
	Ofis personeli	45	3.18	.869		
	Toplam	397	2.92	.836		

Aşağıda tablo 5'te görüldüğü üzere katılımcıların gelir düzeylerine göre insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve kariyer bağlılığına ait ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Buna karşın kişi meslek uyumuna ait ortalamaları açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farkın hangi gruptan kaynaklandığına bakmak için PostHoc testlerinden Tukey testine başvurulmuştur. Buna göre elde edilen sonuçlar aşağıda Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 5. Araştırma Değişkenlerinin Gelir Düzeyi Gruplarına Göre Anova Testi

Değişken	Gelir Düzeyi	N	X	SS	t / F	P
İnsan Kaynakları Y.U.	Asgari-30.000 TL	209	2.40	1.264		
	30.001-40.000 TL	83	2.33	1.313		
	40.001-50.000 TL	64	2.58	1.246	.464	.762
	50.001-60.000 TL	14	2.34	1.360		
	60.000 TL ve üstü	27	2.28	1.047		
	Toplam	397	2.40	1.248		
Kişi Meslek Uyumu	Asgari-30.000 TL	209	2.82	1.232		
	30.001-40.000 TL	83	2.96	1.327		
	40.001-50.000 TL	64	3.19	1.162	2.682	.031
	50.001-60.000 TL	14	3.30	1.065		
	60.000 TL ve üstü	27	2.39	1.493		
	Toplam	397	2.89	1.244		
Kariyer Bağlılığı	Asgari-30.000 TL	209	2.93	.842		
	30.001-40.000 TL	83	2.94	.864		
	40.001-50.000 TL	64	2.87	.769	.781	.538
	50.001-60.000 TL	14	3.21	.897		
	60.000 TL ve üstü	27	2.75	.840		
	Toplam	397	2.92	.836		

Tablo 6’da görüldüğü üzere gelir düzeyine göre kişi-meslek uyumu ortalamaları karşılaştırılmış, farkın 40.001-50.000 TL arası ($\bar{X}= 3,19$) ile 60.000 TL ve üzeri grubu arasında olduğu anlaşılmıştır. Söz konusu farkın en yüksek gelir grubu olan 60.000 TL ve üzeri grubun lehine olduğu görülmektedir ($\bar{X}= 3,30$). Kim ve Choi (2018) iş uyuşmazlığının doktora düzeyindeki araştırmacıların maaş, iş tatmini ve performansı üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmada doktora iş gücünün iş uyuşmazlığının hem maaşı hem de iş tatminini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Tablo 6. Gelir Düzeyi Tukey Test Sonucu

	Gelir Düzeyi	Ort. arası fark	S.H.	p	%95 Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Asgari ücret -30.000 TL Arası	30.001-40.000 TL Arası	-,14248	,16014	,901	-,5813	,2964
	40.001-50.000 TL Arası	-,37134	,17633	,220	-,8546	,1119
	50.001-60.000 TL Arası	-,48815	,34074	,607	-1,4220	,4457
	60.000 TL ve Üzeri	,42631	,25241	,442	-,2654	1,1181
30.001-40.000 TL Arası	Asgari ücret -30.000 TL Arası	,14248	,16014	,901	-,2964	,5813
	40.001-50.000 TL Arası	-,22885	,20532	,799	-,7915	,3338
	50.001-60.000 TL Arası	-,34567	,35661	,869	-1,3230	,6316
	60.000 TL ve Üzeri	,56879	,27345	,231	-,1806	1,3182
40.001-50.000 TL Arası	Asgari ücret -30.000 TL Arası	,37134	,17633	,220	-,1119	,8546
	30.001-40.000 TL Arası	,22885	,20532	,799	-,3338	,7915
	50.001-60.000 TL Arası	-,11682	,36417	,998	-1,1148	,8812
	60.000 TL ve Üzeri	,79765*	,28324	,041*	,0214	1,5739
50.001-60.000 TL Arası	Asgari ücret -30.000 TL Arası	,48815	,34074	,607	-,4457	1,4220
	30.001-40.000 TL Arası	,34567	,35661	,869	-,6316	1,3230
	40.001-50.000 TL Arası	,11682	,36417	,998	-,8812	1,1148
	60.000 TL ve Üzeri	,91446	,40650	,164	-,1995	2,0285
60.000 TL ve Üzeri	Asgari ücret -30.000 TL Arası	-,42631	,25241	,442	-1,1181	,2654
	30.001-40.000 TL Arası	-,56879	,27345	,231	-1,3182	,1806
	40.001-50.000 TL Arası	-,79765*	,28324	,041*	-1,5739	-,0214
	50.001-60.000 TL Arası	-,91446	,40650	,164	-2,0285	,1995

Aşağıda tablo 7’de görüldüğü üzere insan kaynakları yönetimi uygulamaları, kişi meslek uyumu ve kariyer bağlılığının yaş gruplarına göre farklılığını incelemek amacıyla yapılan Anova testinde katılımcıların departmanlarına göre ölçeklere ait ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Pehlevan Sarı vd. (2024) banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada yaşın insan kaynakları yönetim algılaması üzerinde etkisi olmadığı bulunmuştur. Kaya ve Kesen (2014) ise yaşın, insan kaynakları yönetim uygulamalarından işe alma ve takım çalışmasını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedirler. Yılmaz ve Tanrıverdi (2017) yaş değişkeninin kişi meslek uyum puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa neden olduğunu bulmuşlardır.

Tablo 7. Araştırma Değişkenlerinin Yaş Gruplarına Göre Anova Testi

Değişken	Yaş Grupları	N	X	SS	t / F	P
İnsan Kaynakları Y.U.	18-25	92	2.39	1.304	.618	.604
	26-33	147	2.46	1.326		
	34-41	121	2.42	1.194		
	42 ve üzeri	37	2.15	1.076		
	Toplam	397	2.40	1.258		
Kişi Meslek Uyumu	18-25	92	3.01	1.204	.720	.540
	26-33	147	2.84	1.196		
	34-41	121	2.93	1.343		
	42 ve üzeri	37	2.70	1.203		

	Toplam	397	2.89	1.244		
	18-25	92	2.95	.795		
Kariyer	26-33	147	2.95	.833		
Bağlılığı	34-41	121	2.89	.860	.310	.818
	42 ve üzeri	37	2.83	.893		
Toplam		397	2.92	.836		

4.1. Hipotez Testleri

Araştırma bağımsız değişkeni olan İKYU'nun bağımlı değişken KB üzerindeki etkisinde K-M U'nun düzenleyici rolünün test edilmesinde OLS regresyon temelli PROCESS Macro Model 1 kullanılmıştır (Hayes, 2013). Test sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre oluşturulan model anlamlıdır ($R^2 = 0,38$; $F = 79,8921$; $p < 0,001$). Elde edilen sonuçlara göre İKYU'nun KB üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ($\beta = ,158$; $t = 2,1840$; $p < 0,05$). Başka bir ifade ile İKYU, KB'yi artırmaktadır. Bu doğrultuda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bunun yanında, İKYU ile KB arasındaki ilişkide K-M U'nun düzenleyici rolü (koşulsal etki) istatistiki olarak anlamlı değildir ($p = 0,379$). Diğer bir anlatımla, İKYU'nun KB üzerindeki etkisi K-M U'daki değişimlere bağlı olarak değişkenlik göstermemektedir. Elde edilen bu kanıtlarla, H2 hipotezi reddedilmiştir. Hipotezin reddedilmesi ve kategorik değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmaması bu araştırmaya katılan örnekleme özgü bir sonuçtur. Kariyer bağlılığı bu grupta kişi-meslek uyumu haricindeki bazı başka değişkenlerden etkilenmiş olabilir. Örneğin, mesleki özyeterlilik, iş aile çatışması, ücret, mesleğin sosyal statüsü ve çalışma koşulları da bu durumun başka sebepleri arasında gösterilebilir. Ayrıca bu durum başka araştırmalarda test edilebilir. Diğer yandan araştırma modelinde yer alan kontrol değişkenleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir, departman, deneyim süresi) anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Tablo 2. Regresyon Analizi ve Moderatör Etki Model Hipotez Testi

Variable	β	SH	p	%95 GA	Üst
				Alt	
(Sabit)	1,4356	,1758	,000	1,0900	1,7812
İKYU	,1518	,0695	,029	,0151	,2884
Kişi-Meslek Uyumu	,4343	,0566	,000	,3230	,5456
İKYU x Kişi-Meslek Uyumu (düzenleyi rol)	-,0190	,0216	,379	-,0615	,0234
F		79,8921			
p		<.001			
R^2		,3788			

5. Sonuç ve Tartışma

Türkiye'de turizm sektöründe faaliyet gösteren otellerde müşteri memnuniyetini ve sadakatini sağlamada çalışan performansı önemli konuların başında gelmektedir (Pelit ve Çetin, 2020). Bu durumun bir sonucu olarak otel işletmelerinde çeşitli yönlerden insan kaynakları yönetiminin etkilerini inceleyen araştırmalar bulunmaktadır (Yaylı ve Temiraliyeva, 2006; Gökkaya ve Türker, 2018; Pelit ve Çetin, 2019; Toker ve Kalıpçı, 2020; Kanberoğlu ve Yıldırımçakar, 2021; Pelit ve Çetin, 2022; Demir ve Akturfan, 2024; Ercik, 2024).

Mesai saatlerinin düzenli olmaması, ücretlerin düşük olması, mevsimlik (dönemsel çalışma) olması ve yoğun iş temposu gibi nedenlerle turizm sektörünün çalışanlar tarafından tercih edilmeyen bir sektör olduğu ve bu durumun da turizm sektöründe beceri açığına neden olduğu ileri sürülmektedir (İslamoğlu vd. 2017:82). Bu bağlamda otel işletmelerinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini ve kişi-meslek uyumunun insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile kariyer bağlılığı üzerinde düzenleyici rolünü tespit etmek için İstanbul'da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde 1 yıldan fazla çalışma süresine sahip 397 otel çalışanından anket ile veriler toplanmıştır.

Araştırmada katılımcıların önemli bir çoğunluğu erkek, kurumda deneyimi 3 ile 5 yıl arasında ve gelir durumu ise asgari ile 30.000 TL arasındadır. Bu araştırmada kadın katılımcıların insan kaynakları uygulamalarına ve kişi meslek uyumuna ilişkin algılamalarının erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda otel işletmelerinde yürütülecek olan işgücünün planlanması ve işe alım süreci, işgören eğitimi ve geliştirilmesi, işgören performansının değerlendirilmesi (Tuna ve Çelen, 2020), işgörenin ödüllendirilmesi, ücret

ve kariyer sisteminin oluşturulması, işgörenle iletişim (Akbaba, 2020) ve iş yaşam dengesinin sağlanmasına (Oncer, 2019) ilişkin konularda kadın katılımcıların algılamasının daha yüksek olduğu düşünülebilir. Özellikle kadın çalışanların turizm sektöründe karşılaştığı sorunlar değerlendirildiğinde (Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin, 2008; Pelit vd., 2016; Çelik ve Akar-Şahingöz, 2018; Nalçacı-İkiz, 2020) otel işletmelerinde insan kaynakları yönetim uygulamalarının önemi farklı bir açıdan tekrar anlaşılmaktadır.

Araştırmada yapılan analizler sonrasında H1 hipotezi desteklenmiş buna karşın H2 hipotezi desteklenmemiştir. Bu bağlamda otel işletmelerindeki insan kaynakları yönetimi uygulamaları çalışanların kariyer bağlılığını etkilemektedir. Dheera ve Krishnan (2020) tarafından Chennai, Tamilnadu'daki önde gelen otellerin üzerinde yapılan araştırmada da insan kaynakları yönetim uygulamalarının çoğunun otel çalışanlarının kariyer bağlılığı ile doğrudan pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip olduğu bulunmuştur.

Günümüzde teknolojik gelişmeler otel işletmelerinin hizmet verme sürecini etkilemesine karşın bu süreçte hizmeti sağlayan insan faktörü önemli unsurların başında gelmektedir. Özellikle otel işletmelerinde kaynakların verimli kullanımı, hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti üzerinde insan kaynağının önemli bir etkisi olduğu kabul edilmiş durumdadır. Buna karşın turizmdeki talep dalgalanmaları ve sezonluk faaliyet gösterme özelliği nedeni ile nitelikli insan kaynağının işletmede tutulması da önemli konulardan biridir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre emek yoğun işletmelerin başında gelen otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılığı için insan kaynakları yönetimi uygulamalarına önem verilmesi gerekmektedir. Özellikle hizmet kalitesinin belli standartta ve seviyede olduğu 5 yıldızlı otel işletmelerinde bilgili, tecrübeli ve eğitilmiş (nitelikli) personelin işletmedeki kariyer bağlılığı otel müşterilerinin memnuniyetini ve sadakatini de olumlu yönde etkileyecektir. Başka bir anlatımla 5 yıldızlı otel işletmelerinin misafirlerine vaat ettiği kalite standartlarında hizmet verebilmesi büyük oranda nitelikli otel çalışanlarına bağlıdır. Bu bağlamda çalışanlarda geliştirilecek kariyer bağlılığının çalışana faydası olacağı kadar otel işletmesine de faydası olacağı göz ardı edilmemelidir. Bu açıdan otel işletmelerindeki personele yönelik yürütülecek insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışanların kariyer bağlılığı artırılabilir.

Bu araştırma özellikle belli bir seviyede ve standartta kalitenin önemli olduğu 5 yıldızlı otel işletmelerinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının otel çalışanlarının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini ortaya koyarak literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Buna karşın bu araştırma insan kaynağı yönetim uygulamalarının otel çalışanlarının kariyer bağlılığı üzerindeki etki derecesini ortaya koymamaktadır. Bu bağlamda gelecekte otel işletmelerindeki insan kaynakları yönetim uygulamaları sınıflandırılarak, bu uygulamaların çalışanların kariyer bağlılığındaki etki derecelerini ortaya koyan çalışmalar yapılabilir.

Kaynaklar

- Akbaba, M. (2020). İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ile iş yaşamında yalnızlık arasındaki ilişki: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *Turkish Studies-Social*, 15(4), 1701-1716. <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.43159>
- Akmeşe, A., Çınar, K., Aras, S., Akmeşe, H. ve Büyüksalvarcı, A. (2019). Otel işletmelerinde çalışanların demografik haritasının belirlenmesi: Konya ili örneği. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(46), 4090-4099. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1647>
- Akova, O., Tanrıverdi, H. ve Kahraman, O. C. (2015). Otel işletmelerinde işgören devir hızına etki eden risk faktörlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 87-107.
- Aksu, B. ve Özmen, H. İ. (2022). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının çalışanlar tarafından algılanışının örgüte bağlılıkları üzerindeki etkisi: otomotiv sektöründe bir işletme örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 1(1), 73-94.
- Aksu, M. (2024). Ücretlendirme tipinin kariyer bağlılığı ve dağıtım adaletiyle ilişkisinin analizi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34(2), 863-878. <https://doi.org/10.18069/firatsbed.1254643>
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed.). London: Kogan Page.
- Arslan, E. (2020). Çalışanların paraya olan tutum, kariyer bağlılığı ve kariyer tatmin düzeyleri arasındaki ilişki: otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1475-1488. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.924>
- Arslan, E., Güripek, E. ve Cemal, İnce, C. (2018). İşe yabancılaşma ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının rolü: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 5(1), 1-12.
- Avcı, U. ve Sayılır, A. (2006). Hizmet kalitesi çerçevesinde çalışanların rolüne ve yeterliliklerine ilişkin karşılaştırmalı bir inceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 121-138.
- Ay Türkmen, M. ve Kılıç, F. (2020). Hizmet içi eğitim ve verimlilik ilişkisi üzerine kavramsal bir değerlendirme.

- Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(2), 130-158. <https://doi.org/10.47097/piar.799749>
- Aydın Tükel Türk, Ş. ve Şahin Perçin, N. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- Aydın, C. ve Çavuş, S. (2017). Kuşadası konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel stres ve tükenmişlik düzeyleri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(5), 79-9
- Bal, F. (2024). Türkiye’de insan kaynakları yönetimi uygulamasında yöneticilerin perspektifinden en önemli 10 etik zorluk. *Journal of International Economics, Finance and Trade*, 2(1), 26–31.
- Baraz, A. B. ve Atik, E. (2018). Otel çalışanlarının kariyer beklentilerinin kariyer stratejilerine etkisi ve pozitif ilişkisel yönetim ile ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 1-17. <https://doi.org/10.30794/pausbed.424516>
- Bayat, M., Baydaş, A. ve Atılı, C. (2015). Hizmet sektörünün kavramsal tanımı ve ulusal ekonomilerdeki önemi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 59-88.
- Bek, H. (2007). İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme etkinliği örnek bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 107-120.
- Bulut, G. ve Özen, S. (2018). İnsan kaynakları yönetiminde işletim sistemlerine göre değişen motivasyon araçları. *II. Uluslararası Multidisipliner Çalışmaları Kongresi Bildiri Tam Metin Kitabı*, 4-5 Mayıs Adana, Türkiye.
- Çeken, H. (2008). Turizmin bölgesel kalkınmaya etkisi üzerine teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 293-306.
- Çelik, P. ve Topsakal, Y. (2016). Duygusal emeğin iş tatmini ve duygusal tükenme ile ilişkisi: Antalya destinasyonu otel çalışanları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 202–218.
- Çelik, M. ve Akar Şahingöz, S. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçılar örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 6(special issue 3), 370–383. <https://doi.org/10.21325/jotags.2018.261>
- Demir, F. ve Akturfan, M. (2024). Mutfak departmanında işgören seçimi: Baş aşçılar üzerine nitel bir çalışma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 510-527. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.1127164>
- Demirdağ, Ş. A. (2022). Otel işletmelerinde karşılaşılan fiziksel sorunların örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi: kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 95-121. <https://doi.org/10.21798/kadem.2022.111>
- Demirel, Z. H. (2019). Banka çalışanlarının kariyer bağlılık düzeylerinin öznel kariyer başarıları üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1332-1345.
- Dheera, V. R. and Krishnan, J. (2020). Influence of human resource management practices on the organisational commitment with specific reference to selected hotels in Chennai. *International Journal of Intelligent Enterprise*, 7(1-3), 322-337. <https://doi.org/10.1504/IJIE.2020.104664>
- Duru, M. N. ve Korkmaz, M. (2013). Performans değerlendirmenin insan kaynakları yönetimindeki önemi üzerine uygulamalı bir araştırma. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi* (31), 3-26.
- Elsawy, O. and Radwan, H. (2022). Assessing the effectiveness of training and how it affects employee engagement in hotels: The mediating role of person-job fit. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 6(2/2).
- Ercik, C. (2024). Konaklama işletmelerinde çalışan personelin çalışma değer algılarının iş tatminine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 21(2), 368-384. <https://doi.org/10.24010/soid.1408343>
- Ertürk, M. İ. ve Yıldırım, M. (2022). Uluslararası işletmelerde farklılıkların yönetimi ve farklı kültürlerde yöneticilik. Sönmez, A. R., Ala, T. (Ed.), *İşletme Biliminde Güncel Konulara Bütünsel Bakış: Teori, Uygulama ve Yaklaşımlar* içinde (127-163. Ss.). Ankara: Orion Akademi.
- Esen, O., Atay, H., Gürdoğan, A. (2023). Otel çalışanlarının kariyer beklentilerine yönelik bir inceleme: Kuşadası örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 11(2), 906–929. <https://doi.org/10.21325/jotags.2023.1225>
- Folakemi, O., Anthonia, A. and Dayo, A. I. (2017). Human resource management practices and organisational commitment: employees’ perspective in the nigerian hospitality sector. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences*. 4(10), 246–255.
- Genç, Ç. (2016). E-insan kaynakları yönetiminde e-işe alım süreci. *Kurgu*, 24(1), 63-85.
- Giancaspro, M. L., Manuti, A., Lo Presti, A. and De Rosa, A. (2021). Human resource management practices perception and career success: The mediating roles of employability and extra-role behaviors. *Sustainability*, 13(21), 11834. <https://doi.org/10.3390/su132111834>
- Goulet, L. R. and Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 73-91. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
- Gökkaya, S. ve Türker, N. (2018). İş Motivasyonu ile iş tatmini üzerine otel işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(5), 12-28. <https://doi.org/10.25204/iktisad.347203>

- Gülertekin Genç, S., Genç, V. ve Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 97-112.
- Güneş, E., Sormaz, Ü. ve Bilim, Y. (2016). Yiyecek-içecek hizmetleri (f&b) personelinin kariyer engeli ve çözüm önerileri. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 4(1).
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. NY: Guilford Publications.
- Hee, O. C., Cheng, T. Y., Yaw, C. C., Gee, W. V., Kamaludin, S. M. and Prabhakaran, J. R. (2016). The influence of human resource management practices on career satisfaction: Evidence from Malaysia. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 517-521.
- Helvacıoğlu, N. ve Özutku, H. (2010). Kültürel farklılıkların yönetiminde insan kaynakları stratejilerinin rolü: IKEA örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 193-216.
- İnan, İ. (2017). İş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 184-198.
- İslamoğlu, E., Yıldırımaltı, S., ve Cam, E. (2017). Türkiye’de otel işletmelerindeki beceri açığı sorunu: Kocaeli, Sakarya, İstanbul illerinde bir araştırma. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 7(2), 63-86. <https://doi.org/10.32331/sgd.373917>
- Kale, E. ve Günel, G. (2022). Turist rehberlerinin çok yönlü/sınırsız kariyer tutumlarının kariyer başarısı ve kariyer bağlılığına etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(3), 872-887. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1106764>
- Kamau, S. (2018). Influence of human resource management practices on employee commitment in the Kenyan hotel industry: A case of panari hotel. *Journal of International Business, Innovation and Strategic Management*, 1(1), 207-227
- Kanberoğlu, Z. ve Yıldırımçakar, İ. (2021). Türkiye’de turizm sektöründe esnek istihdam uygulamalarının değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 2(1), 1-14.
- Karakaş, A. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde işe alıştırma eğitimi programlarının önemi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(7), 1-14.
- Kargün, S. ve Koç, H. (2021). İşgörenlerin motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3786-3800. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1356>
- Kaya, N. ve Kesen, M. (2014). İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgüt kültürü tiplerinin çalışan performansı üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma. *Ekev Akademi Dergisi*, (58), 97-122.
- Kaya, İ. (2015). İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme uygulamaları: Otel İşletmesinde bir örnek olay incelemesi. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 4(11), 77-91.
- Kendir, H. ve Özkoç, A.G. (2018). Otel işletmelerinde çalışanların kariyer tatmini ve kariyer bağlılığı ilişkisinde öz yeterliliğin rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 78-112. <https://doi.org/10.21325/jotags.2018.299>
- Kılıçlı, Y. ve Çalık, A. (2021). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Van İli Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (58), 419-444. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.844604>
- Kim, S. J., & Choi, S. O. (2018). The effects of job mismatch on pay, job satisfaction, and performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4(4), 49. <https://doi.org/10.3390/joitmc4040049>
- Köse, A. (2020). Sağlığın dönüşümünde hemşire insan gücü. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(3), 300-306. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.691612>
- Koç, F., Alnaçık, Ü. ve Çetin, O. (2017). Halkla ilişkiler öğrencilerinin mesleğe bakışı: birey-meslek uyumu açısından bir değerlendirme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 1-7.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. and 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(2), 281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Küçükaya, G. (2006). *İnsan kaynakları yönetiminde personel seçimi ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2024). Bakanlık belgeli ve bakanlığa başvurusu olan tesisler. <https://www.ktb.gov.tr/genel/searchhotelgenel.aspx?lang=tr>

- Le, T. T. and Le, P. B. (2023). High-involvement hrm practices stimulate incremental and radical innovation: the roles of knowledge sharing and market turbulence. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, (9)1, <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.02.003>.
- Li, X., Mai, Z., Yang, L. and Zhang, J. (2019). Human resource management practices emotional exhaustion, and organizational commitment – with the example of the hotel industry. *Journal of China Tourism Research*, 16(3), 472–486. <https://doi.org/10.1080/19388160.2019.1664960>
- Mercin, L. (2005). İnsan kaynakları yönetiminin eğitim kurumları açısından gerekliliği ve geliştirme etkinliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 128-144.
- Oncer, A. Z. (2019). Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: teorik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 199-208. <https://doi.org/10.18394/iid.552555>
- Nalçacı İkiz, A. (2020). Turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanlar: yöneticilerinin konuya ilişkin tutum ve uygulamaları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (50), 373-396.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (28), 1-20.
- Özkan, U. D., Ertuğral, S. M., Tekeli, H. N. ve Akova, O. (2019). Otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 3(4), 146-164.
- Öztürk, A. T. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde performansa dayalı ücret ve teşvik sistemi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-10.
- Öztürk, Y. ve Alkış, H. (2011). Konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatmininin ölçülmesi üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 437-460.
- Pehlevan Sarı, Ö., Ardıç, M., & Filiz, M. (2024). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel adalet algısına etkisi; banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *The Journal of International Scientific Researches*, 9(1), 1-13. <https://doi.org/10.23834/isrjournal.1349323>
- Pelit, E. ve Şen, H. (2016). Turizm işletmelerinde hizmetçi eğitim sorunları ve çözümünde insan kaynakları yönetimi biriminin rolü kavramsal bir değerlendirme. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (43).
- Pelit, E., Güçer, E. ve Demirdağ, Ş. A. (2016). Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute*, 8(15), 43-65. <https://doi.org/10.20875/sb.16565>
- Pelit, E., Soybalı, H. H. ve Ak, S. (2017). Termal otel işletmelerinde personel bulma, seçme ve personeli işe yerleştirme sürecindeki uygulamalar ve sorunlar üzerine bir araştırma: Afyonkarahisar örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(3), 53-73. <https://doi.org/10.24010/soid.369910>
- Pelit, E. ve Çetin, A. (2019). Turizm işletmelerinde insan kaynakları yönetimi işlevi olarak performans değerlendirme ve sorunlar: kavramsal bir değerlendirme. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 165-203.
- Pelit, E. ve Çetin, A. (2020). Turizm işletmelerinde insan kaynakları yönetimi işlevi olarak insan kaynakları planlaması ve sorunlar üzerine bir değerlendirme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 1268-1287. <https://doi.org/10.33206/mjss.546642>
- Pelit, E. ve Çetin, A. (2022). İnsan kaynakları yönetimi işlevi olarak kariyer yönetimi ve sorunlar: turizm işletmeleri örneğinde teorik bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(2), 28-54.
- Qasimov, R. and Resulzade, S. (2018). Kariyer yönetim sürecinde karşılaşılan sorunlar: banka çalışanları üzerinde alan araştırması. *Social Sciences Studies Journal*, 4(22), 3870-3879.
- Sağır, M. (2016). İşveren markası algısı: İnsan kaynakları faaliyetleri, çalışma ortamı ve tazminat-kazanç boyutları ile turizm fakültelerinde bir uygulama. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute*, 8(14), 415-439. <https://doi.org/10.20875/sb.20581>
- Samgar Ş. ve Yıldız, S. (2023). İnsan kaynakları yönetiminde yönetici-çalışan ilişkileri: mantar yönetim üzerine yapılmış çalışmaların incelenmesi. B. Darıcı (Ed.), *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XXVI* içinde (69-85ss.), Ankara: Eğitim Yayınevi.
- Seyhan, M. (2021). İç hizmet kalitesinin işgören performansı üzerindeki etkisinde kurumsal aidiyetin aracı rolü. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(25), 413-428. <https://doi.org/10.20990/kilisibfakademik.963227>
- Song, Z. and Chon, K. (2012). General self-efficacy's effect on career choice goals via vocational interests and person-job fit: a mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 798-808. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.09.016>
- Soyşal, A. ve Kılınç, E. (2016). İşletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi sürecinde performans değerlendirme ve kariyer yönetimi uygulamaları. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(31), 325-347. <https://doi.org/10.30976/susead.302170>

- Starks, G. L. (2007). The effect of person–job fit on the retention of top college graduates in federal agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 27(1), 59-70. <https://doi.org/10.1177/0734371X06291156>
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. Pearson Education, Allyn ve Bacon, Inc
- Telli, S. G., Işıkey, T. ve Demir, C. (2022). Pazarlama yönetiminde insan faktörü: içsel pazarlama ve iç müşteriler. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 4(6), 75-96.
- Tıkansak Karadayı, T. ve Coşgun, N. (2021). Betonun yaşam döngüsü sürecinde çevresel etkilerini azaltan yaklaşımlar. *Sürdürülebilir Çevre Dergisi*, 1(1), 1-6.
- Toker, B. ve Kalıpçı, M. B. (2020). İş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisinde işe gömülmüşlüğü aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 888–901.
- Toker, B. ve Kalıpçı, M. B. (2023). Çalışanların iş-yaşam dengesinin yaşam doyumuna etkisi: otel işletmelerinde bir uygulama. *Alanya Akademik Bakış*, 7(1), 77-90. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1052985>
- Toksöz, D. ve Çapar, G. (2019). Birey-meslek uyumunun meslek seçimine etkisi: eğitim gezilerine katılan turist rehberi adayları üzerine bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 257-278. <https://dx.doi.org/10.32572/guntad.580413>
- Tuna, A. A. ve Çelen, O. (2020). İşletmelerin insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerinde Covid-19 pandemisinin etkileri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(30), 2710-2759. <https://doi.org/10.26466/opus.781324>
- Uysal, Ş. (2015). Performans yönetimi sisteminin tanımı tarihçesi amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 5(2), 32-39. <https://doi.org/10.17339/ejovoc.51537>
- Üst-Can, Ç. ve Şen-Avcu, B. (2024). Aşçılık bölümü öğrencilerinin meslek uyumu ve kariyer planlamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 33-52.
- Vogel, R. M. and Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person - environment fit: the roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.007>
- Yahya, K. K. and Tan, F. Y. (2015). Enhancing career commitment: the influence of human resource management practices. *International Journal of Business and Society*, 16(2), 237-246. <http://dx.doi.org/10.33736/ijbs.566.2015>
- Yaylı, A. ve Temiraliyeva, K. (2006). Otel işletmelerinde işe alıştırma eğitiminin işgören performansına etkisi üzerine Kazakistan’da bir uygulama. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 96-120.
- Yazar, F. F. (2021). Uluslararası işletmelerde iş değerlendirme ve ücret yönetimi uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (39), 130-153.
- Yılmaz, P. (2016). Sosyal medyanın insan kaynakları yönetiminde işe alım süreci üzerindeki etkisi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (41), 35-50.
- Yılmaz, A. ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların meslek uyumu ve meslek algısı düzeyleri üzerine bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 621-639.
- Yılmaz, T. ve Güngör, D. (2018). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi genel görünüm, sorunlar ve çözümler üzerine nitel bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(2), 145-161.
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S. and Park, I. J. (2024). How does the career commitment of hospitality employees change across career stages? a multilevel investigation into occupational self-efficacy and family support. *International Journal of Hospitality Management*, 120, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103748>.

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;

☑. Bu çalışmanın yazar/yazarları, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’nun 11.09.2024 tarih ve 404 sayılı kararı ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.

3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.

4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
