



Mesleki Damgalama, Mesleki Benlik Saygısı ve Kariyer Bağlılığı İlişkisi: Otelcilik Sektöründe Bir Uygulama (The Relationships Between Occupational Stigma, Occupational Self-Esteem and Career Commitment: An Application in the Hospitality Industry)

* Yusuf DÜNDAR ^a 

^a Aksaray University, Vocational School of Social Sciences, Department of Hotel, Restaurant and Catering, Aksaray/Turkey

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi: 16.10.2022

Kabul Tarihi: 14.12.2022

Anahtar Kelimeler

Mesleki damgalama
Mesleki benlik saygısı
Kariyer bağlılığı
Otelcilik sektörü
Konya

Öz

Bu çalışma, mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişkileri araştırmayı amaçlamaktadır. İlişkiler, Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) ile incelenmiştir. Veriler Konya’da yer alan turizm işletme belgeli otellerde çalışanlardan toplanmıştır (N=185). Bulgular, mesleki damgalamanın, mesleki benlik saygısını negatif yönde etkilediğini, mesleki benlik saygısının ise kariyer bağlılığını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu çalışma literatürde, otel çalışanları üzerinde mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı ilişkisini inceleyen ilk çalışmalardan biri olarak değerlendirilebilir. Ayrıca bu çalışma mesleki damgalamanın kariyer bağlılığını negatif yönde etkilemediğini, mesleki benlik saygısının mesleki damgalama ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişkide rolü (aracı/düzenleyici) olmadığını ortaya koyarak literatüre farklı bir bakış açısı sunmaktadır.

Keywords

Occupational stigma
Occupational self-esteem
Career commitment
Hospitality industry
Konya

Abstract

This study aimed to examine the relationships between occupational stigma, occupational self-esteem, and career commitment. Relationships were examined by Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The data were collected from the employees of the hotels with tourism operation certificate in Konya (N=185). The findings revealed that occupational stigma affects occupational self-esteem negatively and occupational self-esteem affects career commitment positively. This study could be considered the first study in the literature to examine the relationships between occupational stigma, occupational self-esteem and career commitment on hotel employees. In addition, this study presents a different perspective to the literature by revealing that occupational stigma does not negatively affect career commitment, and that occupational self-esteem does not play a role (mediator/moderator) in the relationship between occupational stigma and career commitment.

Makalenin Türü

Araştırma Makalesi

* Sorumlu Yazar

E-posta: ysfdundar42@gmail.com (Y. DüNDAR)

DOI: 10.21325/jotags.2022.1136

GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı, otelcilik sektöründe, mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı ilişkisini araştırmaktır. Mesleki damgalama, bir mesleği sosyal, ahlaki veya fiziksel olarak olumsuz bir biçimde değerlendirmektir (Hughes, 1958; Goffman, 1963). Bu damgalama doğal olarak meslekte çalışan bireyleri etkilemektedir. Literatürde mesleki damgalamanın etkilerini inceleyen birçok uygulamalı çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların son birkaç yılda yoğunlaştığı ve yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu çalışmalarda, mesleki damgalamanın; işte kalma veya işi başka birine önerme niyeti (Wildes, 2005), kariyer bağlılığı (Ferguson vd., 2017; Kuslivan vd., 2022), mesleki benlik saygısı (Guerrero vd., 2021; Kuslivan vd., 2022; Liu vd., 2022; Lv vd., 2022), aile kimliğine yayılımı ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz iş sonuçları (Ji vd., 2022), işyerindeki sapkın davranışlar (Zhao & Zhan, 2022), kariyer seçimi niyeti (Lv vd., 2022) üzerindeki etkileri, haber bilgileri (Li vd., 2020) ve damgalama yolları arasındaki ilişkisi (Xiang vd., 2022), hizmet kalitesinin mesleki damgalama üzerindeki etkisi (Li vd., 2021) incelenmiştir. Bu çalışmalar içerisinde mesleki damgalamanın mesleki benlik saygısına (Guerrero vd., 2021; Kuslivan vd., 2022; Liu vd., 2022; Lv vd., 2022) ve kariyer bağlılığına (Ferguson vd., 2017; Kuslivan vd., 2022) etkisini inceleyen çalışmalar yeterli görülebilir. Ayrıca, turizm literatüründe mesleki damgalamanın etkilerini inceleyen çalışmalar (Wildes, 2005; Li vd., 2020; Li vd., 2021; Kuslivan vd., 2022; Lv vd., 2022; Xiang vd., 2022) kısıtlıdır. Ancak ulaşılan çalışmaların yaklaşık yarısının turizm sektörüne yönelik yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalardan otel çalışanlarına yönelik yapılan bir çalışma (Xiang vd., 2022) bulunmaktadır. Mesleki damgalamanın, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığına etkisini otel çalışanları üzerinden inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bir mesleğin değerine ilişkin kişisel bir yargı (Arıçak, 2007) olarak kısaca tanımlanabilen mesleki benlik saygısının etkisine yönelik olarak ise literatürde birçok uygulamalı çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, mesleki benlik saygısının tükenmişlik (Masclat & Mineure, 1999), iş doyumu (Baloğlu vd., 2006; Orth vd., 2012), kariyer başarısı (Kammeyer-Mueller vd., 2008), mesleki başarı (Oztas, 2010), meslektaş dayanışması tutumu (Çetinkaya vd., 2016), iş adanmışlığı ve kariyer memnuniyeti (Lee vd., 2016), mesleki haz düzeyi (Bozali & Camadan, 2018), kariyer bağlılığı (Kuslivan vd., 2022), mesleki refah (Sun vd., 2021), kariyer seçimi niyeti (Lv vd., 2022) üzerindeki etkileri, akademik iyimserlik (Biroğul & Deniz, 2017), akademik memnuniyet ve sosyal duygusal öğrenme becerisi (Sarıkoç & Kaplan, 2017), stres (Kılıç, 2018), kariyer adaptasyonu (Hui vd., 2018), yaşam doyumu (Aktaç & Çetinkaya, 2019), kişisel inisiyatif alma (Sevil & Bülbül, 2019), özyeterlik inançları (Liman & Paksoy, 2020), mesleki profesyonellik (Polat & Balaban, 2021), akademik öz yeterlik (Kılıç, 2022) ile ilişkileri incelenmiştir. Bu çalışmalar içerisinde doğrudan mesleki benlik saygısının kariyer bağlılığına etkisini inceleyen bir çalışma (Kuslivan vd., 2022) bulunmaktadır. Ayrıca, turizm literatüründe mesleki benlik saygısının etkilerini inceleyen çalışmalar (Lee vd., 2016; Sun vd., 2021; Kuslivan vd., 2022; Lv vd., 2022) kısıtlıdır. Bu çalışmalardan otel çalışanlarına yönelik yapılan iki çalışma (Lee vd., 2016; Sun vd., 2021) bulunmaktadır. Mesleki benlik saygısının kariyer bağlılığına etkisini otel çalışanları üzerinden inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bununla birlikte, literatürde mesleki damgalama ve kariyer bağlılığı ilişkisinde mesleki benlik saygısının aracı/düzenleyici rolünü inceleyen sadece bir çalışmaya (Kuslivan vd., 2022) rastlanılmıştır. Bu çalışma turizm sektörüne yönelik yapılmıştır.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında otelcilik sektöründe, mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı ilişkisini araştıran bu çalışmanın önemli ve özgün bir çalışma olduğu değerlendirilmektedir. Çalışma dört

bölümden oluşmaktadır. “Literatür taraması” olan ilk bölümde ilişki modeline dahil edilen üç değişken (mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı) kısaca tanıtılmış ve önceki çalışmalar ışığında hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümü olan “Yöntem” bölümünde örneklem, veri toplama süreci, ölçme araçları ve veri analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, veri analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Dördüncü bölüm olan “Sonuç ve öneriler” bölümü ile çalışma tamamlanmıştır. Bu bölümde çalışma bulguları kısaca özetlenmiş, çalışmanın teorik ve pratik katkılarına, sınırlılıklarına ve gelecek araştırmalar için önerilere yer verilmiştir.

Literatür Taraması

Mesleki Damgalama

Damgalama (stigma), olumsuz bir sosyal değerlendirmedir (Phung vd., 2021). Sosyal bir varlığı “kusurlu, sapkın veya aşağı” olarak işaretler (Grandy, 2008). Damgalamanın modern kavramsallaştırmaları, Goffman’ın (1963) damgalamayı “derinden itibarsızlaştırıcı bir nitelik” olarak tanımlamasıyla başlamıştır. Damgalama; etiketleme, olumsuz nitelikler, ayrılma, statü kaybı ve ayrımcılığı içermektedir (Link & Phelan, 2001). Link ve Phelan’a (2014) göre damgalama, damgalanan kişilere yönelik ayrımcılığı meşrulaştıran, genellikle sosyal dışlanmalarına yol açan, sağlık, barınma ve sosyal destekleri daha az erişilebilir hale getiren olumsuz klişelerin üretilmesini içermektedir. Sosyal psikolojide damgalanmanın üç bileşeni tanımlanmıştır: olumsuz klişeler, önyargı ve ayrımcılık (Corrigan & Watson, 2002). Bireyler için ise damgalama biliş, duygu ve davranış olmak üzere üç temel bileşenden oluşmaktadır. Biliş, toplumun olumsuz görüşlerini ve bireylerin değerlendirmesini yansıtmaktadır. Bireyler hakkındaki olumsuz inançlar, olumsuz duygusal ve davranışsal tepkileri ortaya çıkarabilmektedir (Yang vd., 2022).

Mesleki damgalama, bir toplumun mesleklerine dayalı olarak bir bireyi veya grubu onaylamamasını ve onlara karşı ayrımcılığı yansıtmaktadır (Ji vd., 2022). Bireyler ve kuruluşlar genellikle damgalamanın hedefi olmakla birlikte, bazı durumlarda meslekler damgalanabilir ve bir işle ilgili mesleki damgalamada, damgalama meslekte çalışan bireylere aktarılmaktadır. Damgalanan mesleğin kendisi olsa da sonuç olarak çalışanlar lekelenir ve damgalanır. Damgalanmış meslekler, çalışanların işlerinde gurur duyma duygusunu azaltabilir ve sosyal etkileşimler sırasında utanç duygularını tetikleyebilir. Damgalanmış mesleklerle ilgili literatür uzun zamandır damgalamanın kalıcı ve aktarılabildiğini ileri sürmektedir. Damgalanmış bir meslek veya grup genellikle zaman içinde böyle kalır ve damgalama, damgalanmış mesleğe veya gruba giren veya onunla ilişki kuran yeni meslek üyelerine geçer (Phung vd., 2021). Bir meslek sosyal, ahlaki ve fiziksel olmak üzere üç şekilde damgalanabilir (Hughes, 1958; Goffman, 1963).

Mesleki Benlik Saygısı

Benlik saygısı, kendini gerçekçi bir şekilde takdir etmek olarak tanımlanmaktadır (Schiraldi, 2001) ve bireyin yetenekli, anlamlı, başarılı ve değerli olduğuna ne ölçüde inandığını gösteren genel bir öz değerlendirmedir (Pereira vd., 2021). Benlik saygısı, kişiyi fiziksel, duygusal, zihinsel ve ruhsal olmak üzere birçok yönden etkilemekte (Shack vd., 2018) ve bireylerin yaşam doyumu için çok önemli olduğu vurgulanmaktadır (Cummins & Nistico, 2002). Bu kapsamda, benlik saygısı yaşam doyumunu etkileyen temel faktörlerden biri olarak kabul edilebilir (Oztas, 2010). Yüksek benlik saygısı, inisiyatif alma, güçlü başa çıkma becerileri, kendine güven, saygınlık, zorluklar karşısında sebat etme ve olumlu bir benlik saygısı duygusu gibi pozitif özelliklerle ilişkilendirilmektedir (Baumeister vd., 2003).

Benlik saygısı yüksek olan bireyler, ulaşmak istedikleri hedefleri organize etmede daha iyidir ve bireysel değerlerinin izin verdiği ölçüde başarı için çaba gösterirler (Crocker vd., 2006). Yüksek benlik saygısına sahip insanlar hayatta başarılı olma eğilimindedirler çünkü zorluklarla yüzleşecek ve başarısız olma riskini yönetecek kadar kendilerine güvenirlere (Janssen vd., 1999). Mesleki benlik saygısı kısaca “bir mesleğin değerine ilişkin kişisel bir yargı” olarak tanımlanabilir (Arıca, 2007). Mesleki benlik saygısı, kişinin mesleğine verdiği önem ve değer ile mesleki uyum ve memnuniyetini göstermektedir (Arıca & Dilmaç, 2003). Mesleki benlik saygısı, bireyin kişisel niteliklerine, alınan eğitimin türü ve süresine, çalışma ortamındaki etkinliğine göre değişkenlik gösterebilmektedir (Sarıkoc & Kaplan, 2017).

Kariyer Bağlılığı

Kariyer bağlılığı kısaca “kişinin mesleğine karşı tutumu” olarak tanımlanmaktadır (Blau, 1985). Kariyer bağlılığı, bir bireyin mesleğine yönelik tutumlarını veya bir bireyin mesleki bir alanda üyeliğini sürdürmeye istekli olmasını veya bir birey ile mesleği arasındaki duygusal bir bağlantıyı ifade etmektedir (Zhu vd., 2021). Kariyer bağlılığı, insanlar ve meslekleri arasında, ona karşı duygusal tepkilerine dayanan psikolojik bir bağlantıdır (Jia vd., 2020) ve bireylerin kariyerlerine, mesleklerine veya işlerine olan bağlılıklarını içermektedir (Huang vd., 2019). Kariyer bağlılığı, bireyin kariyer hedeflerine ulaşma konusundaki ısrarı olarak da kabul edilmektedir (Wickramasinghe, 2016). Kariyer bağlılığı, yaşam boyu sürdürülen bir kariyer inşa etme niyetidir (Gardner, 1992) ve kişinin çalışma motivasyonunun gücüdür (Zangaro, 2001). Kariyer bağlılığının, iş gecikmesi veya işten devamsızlık olaylarının azalması gibi olumlu sonuçları bulunduğu ifade edilmektedir (Corser, 1998; Dahlke, 1996).

Hipotezler

Mesleki Damgalama ve Mesleki Benlik Saygısı

Literatürde mesleki damgalamanın mesleki benlik saygısı üzerindeki etkisini inceleyen kısıtlı sayıda çalışma (Guerrero vd., 2021; Kusluvan vd., 2022; Liu vd., 2022; Lv vd., 2022) bulunmaktadır ve bu çalışmalar son birkaç yılda yapılmıştır. Guerrero vd. (2021) tarafından ticari bir temizlik şirketinin çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırmada, mesleki damgalama mesleki benlik saygısına yönelik bir tehdit olarak kavramsallaştırılmıştır. Liu vd. (2022) tarafından Çin’de gıda dağıtım çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada ise mesleki damgalamanın işyeri refahını azalttığı, mesleki benlik saygısı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Yazarın bilgisi dahilinde turizm sektörüne yönelik mesleki damgalama ve mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiyi inceleyen sadece iki uygulamalı çalışma (Kusluvan vd., 2022; Lv vd., 2022) bulunmaktadır. Kusluvan vd. (2022) tarafından Türkiye’de turizm ve otel işletmeciliği lisans öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada mesleki damgalamanın mesleki benlik saygısını negatif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Lv vd. (2022) tarafından Çin’deki 31 üniversitede turizm eğitimi alan lisans öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada ise mesleki damgalamanın mesleki benlik saygısını olumsuz yönde etkilediği bulgulanmıştır. Yapılan çalışmalar ışığında bu araştırmada aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

H₁: Mesleki damgalama mesleki benlik saygısını negatif yönde etkiler.

Mesleki Damgalama ve Kariyer Bağlılığı

Literatürde mesleki damgalamanın kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya (Ferguson vd., 2017; Kusluvan vd., 2022) rastlanılmıştır. Ferguson vd. (2017) tarafından Kanada’da görevli öğretmenler üzerine yapılan bir çalışmada, öğretmen stresine bağlı bir damgalamanın kariyer bağlılığı konusunda

daha düşük bir duyguya neden olduğu tespit edilmiştir. Kusluvan vd. (2022) tarafından Türkiye’de turizm ve otel işletmeciliği lisans öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada ise mesleki damgalamanın kariyer bağlılığını negatif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmalar ışığında bu araştırmada aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₂: Mesleki damgalama kariyer bağlılığını negatif yönde etkiler.

Mesleki Benlik Saygısı ve Kariyer Bağlılığı

Literatürde mesleki benlik saygısının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya (Kusluvan vd., 2022) rastlanılmıştır. Kusluvan vd. (2022) tarafından Türkiye’de turizm ve otel işletmeciliği lisans öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada mesleki benlik saygısının kariyer bağlılığını pozitif yönde etkilediği ortaya konmuştur. Mesleki benlik saygısı, mevcut literatürde ihmal edilen bir yapı olduğundan, mesleki benlik saygısı ile kariyer bağlılığı arasında doğrudan bir ilişki kuran araştırma eksikliği bulunmaktadır (Kusluvan vd., 2022). Bu kapsamda, bu çalışmada Kusluvan vd. (2022) tarafından ortaya konulan bulgular ışığında geliştirilen ve aşağıda sunulan hipotezin test edilmesiyle ilgili literatürün genişletilmesine önemli bir katkı sağlanacağı değerlendirilmektedir.

H₃: Mesleki benlik saygısı kariyer bağlılığını pozitif yönde etkiler.

Mesleki Benlik Saygısının Aracı ve Düzenleyici Rolü

Literatürde mesleki damgalama ve kariyer bağlılığı ilişkisinde mesleki benlik saygısının aracı ve düzenleyici (ılımlayıcı) rolünü inceleyen sadece bir çalışmaya rastlanılmıştır. Kusluvan vd. (2022) tarafından Türkiye’de turizm ve otel işletmeciliği lisans öğrencilerine yönelik yapılan çalışmada mesleki benlik saygısının, mesleki damgalamanın kariyer bağlılığı üzerindeki etkisine aracılık ettiği ortaya konmuştur. Söz konusu çalışmada, mesleki damgalamanın kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinde mesleki benlik saygısının düzenleyici rolü de test edildiysede böyle bir rolünün bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada aşağıda yer alan iki adet hipotez önerilmiştir. Kusluvan vd. (2022) tarafından yapılan çalışmanın bulguları dikkate alınarak geliştirilen ilk hipotezde mesleki benlik saygısının, mesleki damgalamanın kariyer bağlılığı üzerindeki etkisine aracılık edeceği, diğer bir ifadeyle mesleki damgalamanın, mesleki benlik saygısını baskılayarak ve azaltarak kariyer bağlılığı üzerine bazı olumsuz etkilerini aktaracağı önerilmiştir. Mesleki benlik saygısının, mesleki damgalamanın kariyer bağlılığına etkisini düzenlediği önerilen ikinci hipotezin test edilmesiyle Kusluvan vd.’nin (2022) çalışmasını onaylamak veya farklı bir bakış açısı sunmak amaçlanmıştır. İkinci hipotez doğrultusunda, mesleki damgalama ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkinin yönü ve gücünün, çalışanların mesleki benlik saygısının derecesine bağlı olacağı varsayılmaktadır. Başka bir ifadeyle, mesleki damgalama ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkinin gücü, mesleki benlik saygısı yüksek veya düşük olan çalışanlar için farklı olacaktır. Mesleki benlik saygısının yüksek veya düşük olmasına bağlı olarak, mesleki benlik saygısının, mesleki damgalamanın kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin gücünü ve yönünü ılımlayacağı öne sürülmektedir. Bu hipotezlerin test edilmesiyle ilgili literatürün genişletilmesine önemli bir katkı sunulacağı değerlendirilmektedir.

H₄: Mesleki benlik saygısı, mesleki damgalama ve kariyer bağlılığı ilişkisine aracılık eder.

H₅: Mesleki benlik saygısı, mesleki damgalama ve kariyer bağlılığı ilişkisini düzenler (ılımlayıcı).

Yöntem

Örneklem ve Veri Toplama

Araştırma evreninin büyüklüğü bilinmediğinden örneklem sayısını belirlemek için G*POWER 3.1.9.4 programı kullanılmıştır (Faul vd., 2007; Ringle vd., 2015). Hesaplama sonucunda minimum örneklem sayısının 68 (Güç = 0.80, $f^2 = 0.15$, $\alpha = 0.05$) olması gerektiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, daha tutarlı bir model için bu sayı üç ile çarpılmıştır (Ringle vd., 2015). Bu örneklem sayısının en az 204 kişi olması gerektiğini göstermiştir. Veri toplama sürecinde öngörülemeyen olumsuzlukları telafi etmek için 440 anketin dağıtılmasına karar verilmiştir. Veriler Konya ilinde bulunan turizm işletme belgeli otellerde çalışan personelden toplanmıştır. Araştırma ili olarak Konya ilinin seçilmesinin nedeni, Türkiye'nin en büyük yüzölçümüne sahip ve 2.277.017 nüfusu ile (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021) Türkiye'nin en kalabalık altıncı kenti olması, önemli inanç ve kültür turizmi merkezi durumunda bulunması, iki önemli il olan Ankara ve Antalya illeri arasında yer alarak önemli bir konuma sahip olmasına rağmen bu potansiyeli doğrultusunda özellikle turizm ve otelcilik alanındaki çalışmalarda fazlaca yer almaması olarak ifade edilebilir.

Konya ilinde 3.462 oda ve 6.953 yatak kapasiteli 38 adet turizm işletmesi belgeli konaklama tesisi bulunmaktadır (Konya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2021). Araştırma öncesinde her bir tesisten, verilerin evrenden en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde toplandığı (Haşiloğlu vd., 2015) kolayda örnekleme yöntemi ile seçilecek 11-12 personele anket dağıtılması planlanmıştır. 02-03 Kasım 2022 tarihlerinde turizm işletmesi belgeli konaklama tesislerinin insan kaynakları müdürleri telefonla aranmış, yapılacak olan çalışma kısaca anlatılarak veri toplanıp toplanamayacağı sorulmuştur. Konaklama tesislerinin büyük çoğunluğu yoğunluk nedeniyle çalışmaya katılmayı kabul etmemiş olup, 11 otel çalışmada yer alabileceğini bildirmiştir. 04 Kasım 2022 tarihinde anketlerin dağıtılması amacıyla 11 otel ziyaret edilmiştir. Bu çalışmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Aksaray Üniversitesi Etik Kurulu 01.11.2022 tarihi ve E-34183927-000-00000773583 sayı numarası ile alınmıştır. Otellerin insan kaynakları müdürleri tarafından işletmede çalışan personel sayısına ilişkin bilgiler araştırmacı ile paylaşılmamıştır. Ancak, söz konusu otellerin büyüklüklerinin benzer özellikler göstermesi nedeniyle her bir işletmeye 40 adet anket doldurulmak üzere bırakılmıştır. Toplam 440 anket işletmelere teslim edilmiştir. 11 Kasım 2022 tarihinde doldurulan anketler teslim alınmıştır. Teslim alınan doldurulmuş anket sayısı 225'dir. Araştırmaya katılmayı kabul eden 225 personel tarafından doldurulan anketler titizlikle incelenmiş ve analize uygun olmayanlar veri setinden çıkarılmıştır. Sonuç olarak, 185 kullanılabilir anket toplanmıştır. Geri dönüş oranı yaklaşık % 42'dir. Kullanılabilir anket sayısı tespit edilen asgari örneklem sayısının çok az altındadır.

Ölçme Aracı

Verileri toplamak için iki ana bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. İlk bölüm, araştırma modelinde yer alan değişkenlerle ilgili ifadeleri içermektedir. İkinci bölümde ise katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Birinci bölümdeki tüm ifadeler beşli Likert ölçeğine göre (1- kesinlikle katılmıyorum.....5- kesinlikle katılıyorum) ölçülmüştür. Mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı önceki araştırmalardan (Kamışe, 2013; Arıca, 1999; Blau vd., 1993) uyarlanan ve Kusluyan vd. (2022) tarafından yapılan çalışmada kullanılan ölçekler yardımıyla ölçülmüştür. Mesleki damgalama ölçeği beş, mesleki benlik saygısı 12, kariyer bağlılığı ise dokuz ifadeden oluşmaktadır. Analize dahil edilen tüm değişkenler (mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı) reflektif değişkenlerden oluşmaktadır (Doğan, 2019).

Veri Analizi

Verilerin analizinde Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) kullanılmıştır (Hair vd., 2017; Usakli & Küçükergin, 2018; Doğan, 2019; Yıldız, 2020). PLS-SEM, küçük örneklerde de rahatlıkla çalışabildiğinden ve normal dağılıma sahip olmayan veriyi analiz edebildiğinden tercih edilmiştir (Doğan, 2019). Analizler için Smart PLS 4 kullanılmıştır.

Bulgular

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanların çoğunluğunu (%57.5) erkekler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların %33.1'i 18-25, % 32'si 26-35, % 26'sı 36-45, % 7.7'si 46-55 ve % 1.1'i 56 ve üzeri yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların %49.7'si bekar iken, % 48'i evlidir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (%41.8) lise mezunudur. %36.8'i üniversite, % 18.7'si ilkokul veya ortaokul mezunudur. %2.7'si ise lisansüstü eğitim almıştır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (%77.7) işletmede müdür, müdür yardımcısı, şef, şef yardımcısı vb. yönetici pozisyonunda olmayan çalışanlardır. Araştırmaya katılanların %74'ü halihazırda çalıştığı otelde beş yıl ve beş yıldan az bir süredir görev yapmaktadır. Bu duruma paralel olarak araştırmaya katılanların çoğunluğunu (%59.7) turizm sektöründe beş yıl ve beş yıldan az süre görev yapanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %27.1'i kat hizmetleri, % 25.4'ü ön büro, % 21.5'i yiyecek-içecek, % 5'i muhasebe, % 21'i ise diğer departmanlarda görev yapmaktadır. Araştırmaya katılanların yaklaşık yarısı (%50.3) 4.001 TL-6.000 TL arası aylık gelire sahip olanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %8.4'ü 4.000 TL ve daha az, % 21.2'si 6.001 TL-8.000 TL arası, % 8.9'u 8.001 TL- 10.000 TL arası, % 11.2'si ise 10.001 TL ve daha fazla aylık gelire sahiptir.

Dış (Ölçüm) Model

PLS-SEM sonuçlarında öncelikle dış model değerlendirilmiştir. Modelde sadece reflektif ölçüm kullanılmıştır. Bu, dış modelin reflektif model değerlendirme kriterlerine göre değerlendirildiği anlamına gelmektedir. İndikatör (madde) güvenilirliğinin belirlenmesinde dış yükler incelenmiştir (Kucukergin & Gürlek, 2020). PLS-SEM temelli analiz yöntemlerinde faktör yükleri 0.700 ile 0.900 arasında olmalıdır (Chin, 1998). Fakat 0.600 üzeri değerler de kabul edilebilmektedir (Hair vd., 2017). Ayrıca, Hair vd. (2017), faktör yükleri 0.400 ile 0.700 arasında olan indikatörlerin ancak modelden çıkarıldıklarında bileşik güvenilirlik (CR) ya da açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri yükseliyorsa modelden çıkarılmasını tavsiye etmektedir. Bu kapsamda, faktör yükleri 0.400'ün altında olan maddeler ölçeklerden doğrudan çıkarılmış, faktör yükleri 0.400-0.600 arasında olanlar ise ayrı ayrı incelenmiştir. Sonuç olarak, faktör yükleri 0.600'ün altında olan ve AVE, CR ile Cronbach alfa değerlerinin kabul edilebilir seviyelerinin altına düşmesine neden olan mesleki damgalama ölçeğinden üç ve kariyer bağlılığı ölçeğinden altı olmak üzere toplam dokuz madde ölçeklerden çıkarılmıştır. Geriye kalan 17 madde yeniden örnekleme analizi (PLS Bootstrapping) sonucu istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.01$). İşlem sonrası Cronbach alfa ve CR değerleri 0.70'in üzerinde olduğundan ölçeklerin yeterli güvenilirlik değerlerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Doğan, 2019). Bu bulgu, kabul edilebilir bir iç güvenilirliğe işaret etmektedir (Hair vd., 2017). Birleşme geçerliği için AVE sonuçları da incelenmiş ve tüm ölçeklere ilişkin AVE değerlerinin 0.50'nin üzerinde olduğu gözlemlenmiştir (Doğan, 2019). Sonuç olarak birleşme geçerliğinin de sağlandığı söylenebilir. Tüm analizlere ilişkin sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur. Son olarak dış modelin değerlendirilmesi için ayrışma geçerliğine bakılmıştır. Bu amaçla Fornell-

Larcker kriteri (Hair vd., 2017) ve korelasyonların HTMT oranından yararlanılmıştır (Kucukergin & Gürlek, 2020). Fornell-Larcker değerleri Tablo 2’de sunulmuştur. Fornell-Larcker değerleri 0.749 ve 0.782 arasında değişmektedir. Korelasyon değerleri ise -0.245 ve 0.705 arasında değişmektedir. Fornell-Larcker değerleri Tablo 2’deki gizil değişkenlere ait satırlardaki ve sütunlardaki korelasyon değerlerinden daha yüksek olduğundan ayırışma geçerliği sağlanmıştır (Wong, 2013). HTMT sonuçlarının yer aldığı Tablo 3 ise tüm değerlerin 0.85’in altında kaldığını ve ayırışma geçerliğinin sağlandığını göstermektedir (Henseler vd., 2015).

Tablo 1. Dış Model Bulguları

Maddeler	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa	Bileşik Güvenirlik (CR)	Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)
Mesleki Damgalama		0.757	0.758	0.611
Mesleğim nedeniyle bazen daha az değer görüyorum.	0.811			
Mesleğim nedeniyle insanların benim hakkımda konuşmalarından endişeleniyorum.	0.752			
Mesleki Benlik Saygısı		0.939	0.938	0.561
Mesleğim benim için çok önemlidir.	0.695			
Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum.	0.650			
Mesleğime çok saygı duyuyorum.	0.649			
Mesleğimden memnunum.	0.711			
Mesleğim insanları etkileyecek niteliklere sahiptir.	0.707			
İşimle duygusal olarak ilgileniyorum.	0.628			
Mesleğim sayesinde insanlık için önemli ve faydalı şeyler elde edebilirim.	0.821			
Mesleğimin parlak bir geleceği olduğunu düşünüyorum.	0.788			
Mesleğimi istediğim için yapacağım.	0.885			
Gerekirse mesleğimi kolayca savunabilirim.	0.704			
Mesleğimin prestijli olduğunu düşünüyorum	0.851			
Mesleğim, ideal mesleğimin sahip olacağı niteliklere sahiptir.	0.840			
Kariyer Bağlılığı		0.793	0.791	0.562
Meslek seçimim iyi bir karardır.	0.860			
Mesleğimi bırakamayacak kadar çok seviyorum.	0.751			
Yaşam boyu çalışmak için ideal bir mesleğe sahibim.	0.617			

Not: SRMR: 0.086; NFI: 0.736

Tablo 2. Ayırışma Geçerliği (Fornell-Larcker)

	(1)	(2)	(3)
(1) Kariyer Bağlılığı	0.749		
(2) Mesleki Benlik Saygısı	0.705	0.749	
(3) Mesleki Damgalama	-0.032	-0.245	0.782

Tablo 3. Ayırışma Geçerliği (HTMT Sonuçları)

	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) Kariyer Bağlılığı				
(2) Mesleki Benlik Saygısı	0.693			
(3) Mesleki Damgalama	0.107	0.245		
(4) Mesleki Benlik Saygısı x Mesleki Damgalama	0.233	0.092	0.078	

İç (Yapısal) Model

Dış modelle ilgili tüm gereksinimler karşılandığı için iç modelin değerlendirilmesi yapılabilir. İç modelin değerlendirilmesinde literatürde önerilen yöntem takip edilmiştir (Hair vd., 2017; Usakli & Küçükergin, 2018;

Doğan, 2019; Yıldız, 2020). İlk olarak çoklu bağlantı analizi (VIF) yapılmış ve 5'i aşan bir değer bulunmadığından çoklu bağlantı ile ilgili herhangi bir sorun gözlenmemiştir (Hair vd., 2017). R^2 değerlendirmesinde 0.75, 0.50 ve 0.25 sırasıyla güçlü, orta ve zayıf olarak değerlendirilmiştir (Hair vd., 2011; Doğan, 2019). Bu durumda endojen değişkenler (hem bağımlı hem bağımsız değişken) olan kariyer bağlılığının orta düzeyde (0.553), mesleki benlik saygısının ise zayıf düzeyde (0.060) R^2 seviyesine sahip olduğu görülmüştür (Tablo 4). Bağımsız değişkenin R^2 değeri üzerindeki etkisini görmek için f^2 istatistiği temel alınmıştır. f^2 ; 0.02, 0.15 ve 0.35 olmak üzere aldığı değere göre sırasıyla küçük, orta ve büyük olarak sınıflandırılır (Cohen, 1992). Mesleki benlik saygısı f^2 değeri 1.074 olup oldukça yüksek bir değere sahiptir. Mesleki damgalama f^2 değerleri ise 0.035 ve 0.064'dür ve küçük değerlere sahiptir.

Bulgular, mesleki damgalamanın mesleki benlik saygısı üzerinde negatif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır ($\beta = -0.244$, $p < 0.01$, $f^2 = 0.064$). Ancak bu etki küçük düzeydedir. Bu kapsamda H1 hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca, mesleki damgalama kariyer bağlılığı üzerinde negatif bir etkiye sahip değildir ($\beta = 0.130$, $p < 0.01$, $f^2 = 0.035$). Bu nedenle H2 hipotezi reddedilmiştir. Bununla birlikte mesleki benlik saygısı kariyer bağlılığı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir ($\beta = 0.720$, $p < 0.01$, $f^2 = 1.074$). Bu etki oldukça büyük düzeydedir. Bu kapsamda H3 hipotezi desteklenmiştir. Bulgular, mesleki benlik saygısının mesleki damgalama ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir ($\beta = -0.176$, $p < 0.01$). Bu kapsamda, “mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı yoluyla kariyer bağlılığını olumsuz yönde etkiler” sonucuna ulaşılmak istenmiş, ancak H2 hipotezi reddedildiğinden bu sonuç dikkate alınmamıştır. Bu kapsamda H4 hipotezi desteklenmemiştir denilebilir. Son olarak elde edilen bulgular ışığında mesleki benlik saygısının, mesleki damgalamanın kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinde Tablo 4’de görülebileceği üzere % 95 düzeyinde güven aralıkları sıfır içerdiğinden düzenleyici rolü olmadığı görülmüştür ($\beta = -0.160$, $p < 0.01$, $f^2 = 0.075$). Bu kapsamda H5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4. İç Model Sonuçları

Hipotezler	Etkiler	Yol Katsayıları	Sonuç	VIF	f^2
H1	MD-MBS	-0.244 [-0.419; -0.012]	Kabul	1.000	0.064
H2	MD-KB	0.130 [-0.044; 0.321]	Ret	1.078	0.035
H3	MBS-KB	0.720 [0.588; 0.892]	Kabul	1.079	1.074
H4	MD>MBS>KB (Aracılık rolü)	-0.176 [-0.321; -0.009]	Ret		
H5	MD>MBS>KB (Düzenleyici rolü)	-0.160 [-0.331; 0.082]	Ret	1.023	0.075

* MBS $R^2 = 0.060$; KB $R^2 = 0.553$

** Not: MD: Mesleki damgalama, MBS: Mesleki benlik saygısı; KB: Kariyer bağlılığı

*** Not: SRMR: 0.086; NFI: 0.736

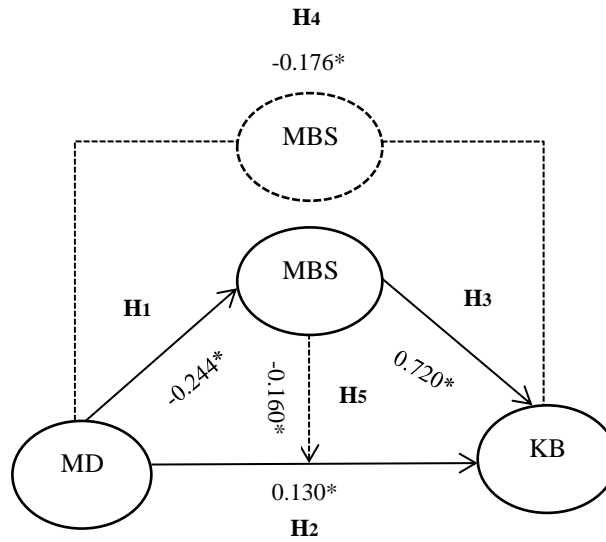
Önem-Performans Harita Analizi

Önem performans haritası analizi (ÖPHA), belirli bir hedef yapının tahminini etkileyen değişkenlerin önemini ve performansını göstermektedir. Bu amaçla, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı için yapı düzeyinde ÖPHA gerçekleştirilmiştir. ÖPHA incelemesi yapılırken sağ alt alan önemlidir (Ringle & Sarstedt, 2016; Kucukergin & Gürlek, 2020). Önem-performans haritasında önem (toplam etki) yatay eksen, performans (maksimum 100’e kadar değer alabilir) dikey eksen olacak şekilde düşünüldüğünde dört hücre bulunmaktadır. Sol üst hücre düşük önem ve yüksek performansı, sol alt hücre düşük önem ve düşük performansı, sağ üst hücre yüksek önem ve yüksek performansı, sağ alt hücre ise yüksek önem düşük performansı temsil etmektedir. Birincisi, hedef yapı olarak mesleki benlik saygısı seçildiğinde, mesleki damgalamanın önem-performans haritasında sol alt hücrede yer aldığı görülmüştür (Performans: 29.245, toplam etki:-0.207). Mesleki damgalama düşük önem düşük performansa sahiptir.

İkinci olarak, kariyer bağlılığı hedef yapı olarak seçildiğinde mesleki damgalamanın yine sol alt hücrede yer aldığı ve düşük önem, düşük performansa sahip olduğu görülmektedir (Performans: 29.245, toplam etki:-0.034). Ancak, mesleki benlik saygısının sağ üst hücrede yer aldığı ve yüksek önem, yüksek performansa sahip olduğu görülmektedir (Performans: 65.925, toplam etki:0.621). Analiz sonucunda mesleki benlik saygısı korunması gereken alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Yüksek önem ve düşük performansa sahip değişken bulunmamaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma bulguları kariyer bağlılığı üzerinde mesleki damgalamanın negatif etkisinin bulunduğunu öneren H2 hipotezi ile mesleki benlik saygısının, mesleki damgalama ve kariyer bağlılığı ilişkisinde aracı (H4) ve düzenleyici (H5) rolü olduğunu öneren hipotezler hariç diğer hipotezleri desteklemektedir. Mesleki damgalamanın kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Fakat bu etki önerilenin aksine pozitif bir etkidir. Mesleki damgalamanın mesleki benlik saygısı üzerinde negatif (H1), mesleki benlik saygısının kariyer bağlılığı üzerinde güçlü bir pozitif etkisi (H3) bulgulanmıştır. Araştırma modeli sonuçları Şekil 1’de sunulduğu şekilde özetlenebilir.



* p<0.01; MD: Mesleki damgalama, MBS: Mesleki benlik saygısı; KB: Kariyer bağlılığı

Şekil 1. Araştırma Modeli

Teorik Çerçeveye Yönelik Katkılar

Bir mesleği sosyal, ahlaki veya fiziksel olarak olumsuz bir biçimde değerlendirmenin (mesleki damgalama), bir mesleğin değerine ilişkin kişisel bir yargıyı (mesleki benlik saygısı) olumsuz yönde etkilediğine yönelik elde edilen bulgu önceki çalışmalarla (Guerrero vd., 2021; Kusluvan vd., 2022; Liu vd., 2022; Lv vd., 2022) uyumludur. Mesleki damgalamanın, kişinin mesleğine karşı tutumunu (kariyer bağlılığı) pozitif yönde etkilediğine yönelik ortaya çıkan sonuç önceki çalışmalarla (Ferguson vd., 2017; Kusluvan vd., 2022) uyumlu değildir. Mesleki benlik saygısının kariyer bağlılığını pozitif yönde etkilediğine dair elde edilen bulgular ilgili literatürü (Kusluvan vd., 2022) onaylamaktadır. Mesleki benlik saygısının, mesleki damgalama ve kariyer bağlılığı üzerindeki etkisine aracılık etmediğine ilişkin ortaya çıkan sonuç önceki çalışmaları (Kusluvan vd., 2022) onaylamaz iken, mesleki benlik saygısının ilişkideki düzenleyici rolünün bulunmadığı bulgusu önceki çalışmalarla (Kusluvan vd., 2022) uyumludur.

Bu araştırma literatüre birçok açıdan katkı sağlamaktadır. Birincisi literatür otel çalışanları üzerinde mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı ilişkisini inceleyen çalışmalardan yoksundur. Bu kapsamda

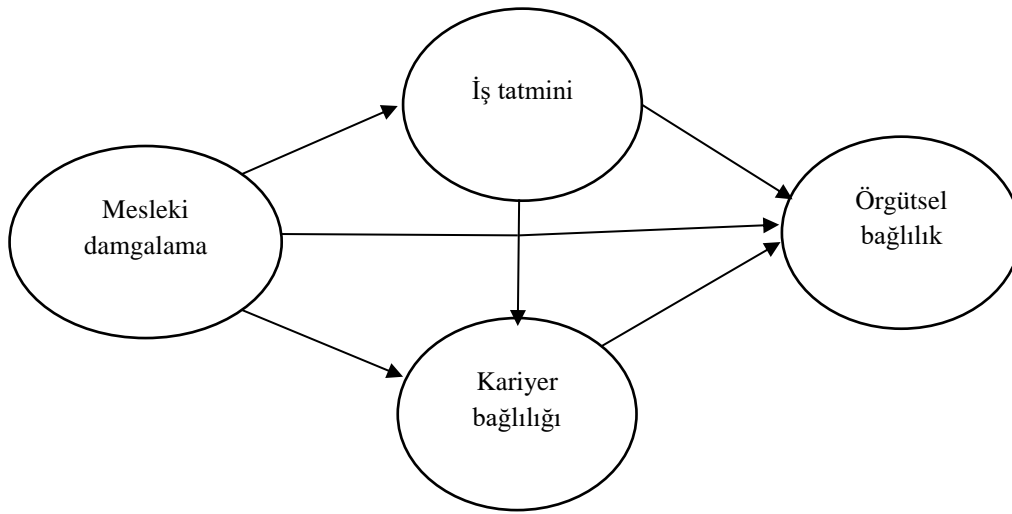
bu çalışmanın literatürdeki boşluğun giderilmesine katkıda bulunacağı beklenmektedir. İkincisi, turizm alanında mesleki damgalamanın ve mesleki benlik saygısının etkisini inceleyen çalışmalar kısıtlıdır. Bu kapsamda, bu çalışmanın turizm literatürünün genişletilmesine katkıda bulunacağı söylenebilir. Üçüncüsü, mesleki damgalamanın kariyer bağlılığı üzerinde pozitif etkisini bulgulayan bu çalışma literatüre farklı bir bakış açısı sunmaktadır.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Türkiye’de otel işletmelerinde mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı hakkında güncel bilgiler sunan bu çalışma, uygulayıcılara ve araştırmacılara yol göstermektedir. Araştırma sonuçları otel işletmelerinde yüksek mesleki benlik saygısı seviyesine işaret etmektedir (AO: 3.64). Kariyer bağlılığı seviyesi de yüksek görülebilir (AO: 3.20). Ayrıca, otel işletmelerinde düşük mesleki damgalama seviyesi görülmektedir (AO: 2.17). Otel işletmelerinde yüksek benlik saygısı korunmalıdır ve daha da geliştirilmelidir. Otel işletmelerindeki yöneticiler çalışanlarına daha fazla inisiyatif tanıyarak ve çalışma ortamında personeli daha fazla etkin kılarak, onların işletme için ne kadar anlamlı ve değerli olduklarını hissettirerek çalışanların kendilerine güvenlerini ve benlik saygılarını geliştirebilir. Mesleki benlik saygısı çalışanların kariyer bağlılığını arttıran çok önemli bir faktördür. Yöneticilerin desteğiyle çalışanların mesleki benlik saygısının artırılması, çalışanların meslekleriyle ilgili duygusal bir bağ kurmalarını ve meslekte devam etme konusunda istekli olmalarını sağlayacaktır. Ayrıca, işgücü devir oranının, iş gecikmesinin ve devamsızlığın azaltılmasında çalışanların mesleki benlik saygılarının artırılması dikkate alınması gereken bir husus olarak görülmektedir. Mesleki benlik saygısı kariyer bağlılığını geliştirebilir ancak örgütsel bağlılık üzerinde aynı etkiyi sağlayamayabilir. Kariyer bağlılığı çoğunlukla çalışanların kendi kişisel hedeflerini ve planlamalarını yansıtmaktadır. Çalışanların kişisel kariyer hedefleriyle örgütün çalışan hakkındaki planlamaları örtüşmeyebilir. Mesleki benlik saygısı artan çalışanlar kariyer hedeflerine ulaşma konusunda farklı işletmelere yönelebilir. Bu nedenle çalışanların uzun vadeli hedefleri ile örgütün hedefleri uyumlaştırılmalıdır. Bu şekilde mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı yüksek çalışanların örgütsel bağlılığı artırılabilir. Çalışmada otel işletmelerinde çalışanların mesleki damgalama düzeyleri düşük olsa da mesleki damgalamanın mesleki benlik saygısı üzerinde oluşturduğu negatif etki göz ardı edilmemelidir. Toplumda turizm sektöründe çalışanlara yönelik sosyal ve fiziksel açıdan damgalama yoktur denilemez. Fakat damgalama düzeyleri her bir iş kolu için aynı olmayabilir. Örneğin, toplum tarafından gastronomi, seyahat acentacılığı ve turist rehberliği alanında faaliyet gösteren çalışanlara otel çalışanlarına göre daha fazla saygınlık gösterildiği iddia edilebilir. Otel işletmelerindeki insan gücü ucuz, niteliksiz, ağır şartlarda çalışan olarak nitelendirilebilir. Ancak otel işletmesindeki işler bütünüyle aynı değildir. Alt kademe çalışan personelin üst kademelere yönetici pozisyonlarına terfi imkânı her zaman bulunmaktadır. Otel işletmelerine, yönetici pozisyonları için personel temininde dış kaynaktan ziyade iç kaynağa yönelmeleri önerilmektedir. Otel çalışanlarının mesleki damgalama algılarını azaltmak amacıyla anti-damgalama kurslarının verilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, otel çalışanlarının toplumdaki saygınlığının artırılması için mesleği korumaya yönelik adımlar atılması gerekmektedir. En büyük adım meslek yasası ile çalışanların haklarının korunması ve eğitim kurumlarının etkinliklerinin artırılması olarak görülmektedir. Son olarak, çalışmada ortaya konulan mesleki damgalamanın kariyer bağlılığı üzerindeki pozitif etkisinin bulunduğu sonucu araştırmacılar tarafından önemle incelenmelidir. Belki de mesleki damgalama kariyer bağlılığı konusunda çalışanları daha da motive ediyor olabilir.

Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Bu araştırmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Birincisi, araştırma Konya’da bulunan turizm işletme belgeli konaklama tesislerinde gerçekleştirilmiştir. Bu tesisler büyük ve çok büyük olarak nitelendirilebilecek tesislerdir. Araştırma sonuçları, Konya’da bulunan küçük ve orta büyüktaki belediye belgeli konaklama tesislerine (basit nitelikli konaklama tesisi) genellenirken dikkatli olunmalıdır. İkincisi, çalışma Konya’da gerçekleştirildiğinden diğer illerdeki konaklama tesislerine genellenemeyebilir. Üçüncüsü, araştırmanın gerçekleştirildiği alanlar şehir otelleridir. Kıyı otelleri için sonuçlar kullanılırken dikkatli olunmalıdır. Dördüncüsü araştırmaya katılanların çok büyük kısmını (%77.7) yönetici pozisyonunda olmayan alt kademedeki çalışanlar oluşturmaktadır. Dengeli bir örneklem dağılımı ile yapılacak bir çalışma ile bu çalışmanın sonuçları uyumlu olmayabilir. Bu çalışmada, yapısal eşitlik modeli ile mesleki damgalama, mesleki benlik saygısı ve kariyer bağlılığı ilişkisi araştırılmıştır. Gelecek araştırmalarda aşağıda yer alan modelin test edilmesi önerilebilir.



Şekil 2. Önerilen araştırma modeli

Beyan

Bu çalışmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Aksaray Üniversitesi Etik Kurulu 01.11.2022 tarihi ve E-34183927-000-00000773583 sayı numarası ile alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Aktaş, V. & Çetinkaya, M. (2019). Investigation of science teacher candidates' professional self-esteem and life satisfaction. *Journal of Computer and Education Research*, 7(14), 575-599. doi: 10.18009/jcer.634115
- Arıca, O. T. (1999). *Grupla Psikolojik Danışma Yoluyla Benlik Ve Mesleki Benlik Saygısının Geliştirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora tezi. Marmara Üniversitesi.
- Arıca, T. & Dilmaç, B. (2003). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin birtakım değişkenler açısından benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-8.

- Arıca, T. (2007). The investigation of Turkish university students' vocational self-esteem levels within different academic departments. *California Association for Counseling and Development Journal*, 22, 21-33.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N., & Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 345-358.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. K., Krueger, J. I. & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1-44. doi: 10.1111/1529-1006.01431
- Biroğul, H. K., & Deniz, M. E. (2017). Farklı branş öğretmenlerinin akademik iyimserlikleri ile mesleki benlik saygılarının incelenmesi. *İlköğretim Online*, 16(2), 814-826. doi: 10.17051/ilkonline.2017.304737
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- Blau, G., Paul, A., & St. John, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 298-314. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1021>
- Bozali, S., & Camadan, F. (2018). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki haz düzeylerinin açıklanmasında mesleki benlik saygısı ve rol fazlası davranışların rolünün yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi. *Başkent University Journal of Education*, 5(1), 27-39.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295-336). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Corrigan, P. W., & Watson, A. C. (2002). The paradox of self-stigma and mental illness. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 9(1), 35-53. <https://doi.org/10.1093/clipsy.9.1.35>
- Corser, W. D. (1998). The changing nature of organizational commitment in the acute care environment: Implications for nursing leadership. *Journal of Nursing Administration*, 28(6), 32-36. doi: 10.1097/00005110-199806000-00007.
- Crocker, J., Brook, A. T., Niiya, Y., & Villacorta, M. (2006). The pursuit of self-esteem: Contingencies of self-worth and self-regulation. *Journal of Personality*, 74(6), 1749-1772. doi: 10.1111/j.1467-6494.2006.00427.x
- Cummins, R. A., & Nistico, H. (2002). Maintaining life satisfaction: The role of positive cognitive bias. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 37-69. <https://doi.org/10.1023/A:1015678915305>
- Çetinkaya, E. U., Paslı, E. G., & Kurt, D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 29-35.
- Dahlke, G. M. (1996). Absenteeism and organizational commitment. *Nurse Manager*, 27(10), 30.
- Doğan, D. (2019). *SmartPLS ile Veri Analizi*. Ankara: Zet Yayınları.

- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>.
- Ferguson, K., Mang, C., & Frost, L. (2017). Teacher stress and social support usage. *Brock Education- A Journal of Educational Research and Practice*, 26(2), 62-86.
- Gardner, D. L. (1992). Career commitment in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 8(3), 155-160. [https://doi.org/10.1016/8755-7223\(92\)90025-T](https://doi.org/10.1016/8755-7223(92)90025-T)
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on The Management of Spoiled Identity*. London: Penguin.
- Grandy, G. (2008). Managing spoiled identities: Dirty workers' struggles for a favourable sense of self'. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 3, 176-198. doi:10.1108/17465640810920278
- Guerrero, S., Bentein, K., & Garcia-Falieres, A. (2021). Countering the effects of occupational stigma on emotional exhaustion and absences with idiosyncratic deals. *International Journal of Stress Management*, 28(2), 130-140. <https://doi.org/10.1037/str0000215>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T., & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 19-28.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>.
- Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person-job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology*, 10, 1134. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01134>
- Hughes, E. (1958). *Men and Their Work*. Glencoe, IL: Free Press.
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. W. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students. *Career Development Quarterly*, 66(2), 94-106. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
- Janssen, P.P.M., Schaufeli, W.B., Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 13(1), 74-86. <https://doi.org/10.1080/026783799296200>
- Ji, H., Yan, J., & Guo, W. X. (2022). How and when does occupational stigma promote intent to leave? The mediation effect of family implicated stigma and the moderating effect of family involvement. *Acta Psychologica Sinica*, 54(2), 182-191. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1041.2022.00182>

- Jia, Y., Hou, Z. J., & Wang, D. (2020). Calling and career commitment among Chinese college students: Career locus of control as a moderator. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 211-230.
- Kamise, Y. (2013). Occupational stigma and coping strategies of women engaged in the commercial sex industry: a study on the perception of “Kyaba-Cula hostesses” in Japan. *Sex Roles*, 69 (1-2), 42-57. doi:10.1007/s11199-013-0293-0
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2008). Self-esteem and extrinsic career success: Test of a dynamic model. *Applied Psychology-An International Review*, 57(2), 204-224. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00300.x>
- Kılıç, H. F. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin eğitim stresi ve mesleki benlik saygısı arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 5(1), 49-59.
- Kılıç, M. Y. (2022). Öğretmen adaylarının akademik öz yeterlik düzeyleri ve mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 495-508. doi: 10.32709/akusosbil.942422
- Konya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü. (2021, 01 Kasım). Turizm belgeli oteller. https://konyakultur.gov.tr/index.php?route=pages/pages&page_id=23
- Kucukergin, K. G., & Gürlek, M. (2020). “What if this is my last chance?”: Developing a last chance tourism motivation model. *Journal of Destination Marketing & Management*, 18, 100491. <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2020.100491>
- Kusluvan, H., Akova, O., & Kusluvan, S. (2022). Occupational stigma and career commitment: Testing mediation and moderation effects of occupational self-esteem. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103149>
- Lee, K. H., Choo, S. W., & Hyun, S. S. (2016). Effects of recovery experiences on hotel employees’ subjective well-being. *International Journal of Hospitality Management*, 52, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.002>
- Li, Y. Q., Liu, B. Q., Zhang, R. L., & Huan, T. C. (2020). News information and tour guide occupational stigma: Insights from the stereotype content model. *Tourism Management Perspectives*, 35, 100711. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100711>
- Li, Y. Q., Song, Y. Y., Wang, M. A. Q., & Huan, T. C. (2021). The influence of tour guides’ service quality on tourists’ tour guide stigma judgment: An asian perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 551-560. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.08.011>
- Liman, B., & Paksoy, S. A. O. (2020). Investigation of self-efficacy beliefs and professional self-perceptions of preschool teachers. *Turkish Studies*, 15(1), 467-479. doi: 10.29228/TurkishStudies.38816
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, 363-385. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.363>
- Link, B. G., & Phelan, J. (2014). Stigma power. *Social Science & Medicine*, 103(SI1), 24-32. doi: 10.1016/j.socscimed.2013.07.035

- Liu, B. N., Guo, Y. H., & Fu, Y. Y. (2022). The impact of occupational stigma on gig workers' workplace well-being a cross-sectional study based on the platform-based food-delivery sector in China. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(9), 527-534. doi: 10.1097/JOM.0000000000002604
- Lv, X. Y., Zhang, K. X., Liu, Y., Wang, C. C., & Wang, Y. M. (2022). Why Chinese hospitality management undergraduates give up a hotel career: the effects of perceived occupational stigma and perceived work dirtiness. *Current Issues in Tourism*. <https://doi.org/10.1080/13683500.2022.2101437>
- Masclat, G., & Mineure, S. (1999). Relation between self esteem and burn-out among prison warders. *Encephale-Revue de Psychiatrie Clinique Biologique et Therapeutique*, 25(5), 450-460.
- Orth, U., Robins, R. W., & Widaman, K. F. (2012). Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(6), 1271-1288. <https://doi.org/10.1037/a0025558>
- Oztas, F. (2010). Self-esteem, occupational self-esteem, and epistemological beliefs of Turkish University students. *Social Behavior and Personality*, 38(3), 321-326. doi: 10.2224/sbp.2010.38.3.321
- Pereira, H., Goncalves, V. O., & by Assis, R. M. (2021). Burnout, organizational self-efficacy and self-esteem among Brazilian teachers during the COVID-19 pandemic. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 11(3), 795-803. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030057>
- Phung, K., Buchanan, S., Toubiana, M., Ruebottom, T., & Turchick-Hakak, L. (2021). When stigma doesn't transfer: Stigma deflection and occupational stratification in the sharing economy. *Journal of Management Studies*, 58(4), 1107-1139. <https://doi.org/10.1111/joms.12574>
- Polat, Ö., & Balaban, S. (2021). Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki profesyonellikleri ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(3), 1063-1082. doi: 10.17240/aibuefd.2021.21.64908-913001
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & Bido, D. (2015). Structural equation modeling with the SmartPLS. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2), 56-73.
- Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Gain more insight from your PLS-SEM results the importance-performance map analysis. *Industrial Management and Data Systems*, 116(9), 1865-1886. <https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2015-0449>.
- Sarıkoç, G., & Kaplan, M. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme becerileri, mesleki benlik saygısı ve akademik branş memnuniyetleri arasındaki ilişki. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 25(3), 201-208. doi: 10.17672/fnjn.343258
- Schiraldi, G. R. (2001). *The self-esteem workbook*. Oakland, CA: New Harbinger Publications.
- Sevil, E., & Bülbül, T. (2019). Okul yöneticilerinin benlik saygısı düzeyleri ile kişisel inisiyatif alma durumları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(3), 700-719. doi: 10.17860/mersinefd.596768

- Shack, A. R., Meiyappan, S., & Grossman, L. D. (2018). Improved self-esteem in artists after participating in the “Building Confidence and Self-Esteem Toolbox Workshop”. *Frontiers Psychology*, 9, 1169. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01169
- Sun, N., Song, H. Y., & Li, H. (2021). Idiosyncratic deals and occupational well-being in the hospitality industry: the mediating role of organization-based self-esteem. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3797-3813. doi:10.1108/IJCHM-02-2021-0217
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2021, 31 Aralık). Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr>
- Usakli, A., & Küçükergin, K. G. (2018). Using partial least squares structural equation modeling in hospitality and tourism: Do researchers follow practical guidelines? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(11), 3462-3512. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2017-0753>.
- Wickramasinghe, V. (2016). The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment. *Journal of Health Organization and Management*, 30(3), 408-420. <https://doi.org/10.1108/JHOM-06-2014-0094>
- Wildes, V. J. (2005). Stigma in food service work: How it affects restaurant servers’ intention to stay in the business or recommend a job to another. *Tourism and Hospitality Research*, 5(3), 213-233. <https://doi.org/10.1057/palgrave.thr.60400>
- Wong, K. K. (2013). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS*. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1-32.
- Xiang, K. H., Gao, F., Qiao, G. H., & Chen, Q. W. (2022). Hotel employees’ occupational stigma narratives: perceived attributes, formation paths and destigmatization mechanisms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2021-1465>
- Yang, L., Zhang, S., Leng, J., Fan, Z., & Luo, Y. (2022). Development of the nurse occupational stigma scale. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1627-1636. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S362709>
- Yıldız, E. (2020). *SmartPLS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum*, 36(2), 14-22. <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200205000-00005>
- Zhao, Y., & Zhan, J. (2022). Platform riders’ occupational stigma consciousness and workplace deviant behavior: the mediating role of self-depletion. *Baltic Journal of Management*, 17(2), 233-249. doi:10.1108/BJM-06-2021-0215
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2021). A meta-analysis of the antecedents of career commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502-524. <https://doi.org/10.1177/1069072720956983>

The Relationships Between Occupational Stigma, Occupational Self-Esteem and Career Commitment: An Application in the Hospitality Industry

Yusuf DÜNDAR

Aksaray University, Vocational School of Social Sciences, Aksaray/Turkey

Extended Summary

The aim of this study is to investigate the relationship between occupational stigma, occupational self-esteem and career commitment in the hospitality industry. Occupational stigma is a negative social, moral, or physical evaluation of a profession. This stigma naturally affects individuals working in the profession. There are many empirical studies in the literature examining the effects of occupational stigma. It is seen that these studies have intensified in the last few years and are not at a sufficient level. Among these studies, studies examining the effect of occupational stigma on occupational self-esteem (Guerrero et al., 2021; Kusluvan et al., 2022; Liu et al., 2022; Lv et al., 2022) and career commitment (Ferguson et al., 2017; Kusluvan et al., 2022) can be considered sufficient. In addition, studies examining the effects of occupational stigma in the tourism literature (Wildes, 2005; Li et al., 2020; Li et al., 2021; Kusluvan et al., 2022; Lv et al., 2022; Xiang et al., 2022) are limited. Among these studies, there is a study for hotel employees (Xiang et al., 2022). No study has been found that examines the effect of occupational stigma on occupational self-esteem and career commitment on hotel employees. There are many empirical studies in the literature on the effect of occupational self-esteem, which can be briefly defined as a personal judgment about the value of a profession. In the literature, there is a study (Kusluvan et al., 2022) that directly examines the effect of occupational self-esteem on career commitment. In addition, studies examining the effects of occupational self-esteem in the tourism literature (Lee et al., 2016; Sun et al., 2021; Kusluvan et al., 2022; Lv et al., 2022) are limited. Among these studies, there are two studies (Lee et al., 2016; Sun et al., 2021) for hotel employees. No study has been found that examines the effect of occupational self-esteem on career commitment on hotel employees. However, only one study (Kusluvan et al., 2022) examining the mediator/moderator role of occupational self-esteem in the relationship between occupational stigma and career commitment was found in the literature. This study was conducted for the tourism sector. In this context, this study, which investigates the relationship between occupational stigma, occupational self-esteem and career commitment in the hotel industry, is considered to be an important and original study. In this study, five hypotheses were developed in the light of previous studies:

- H₁:** Occupational stigma negatively affects occupational self-esteem.
- H₂:** Occupational stigma negatively affects career commitment.
- H₃:** Occupational self-esteem positively affects career commitment.
- H₄:** Occupational self-esteem mediates the relationship between occupational stigma and career commitment.
- H₅:** Occupational self-esteem moderates the relationship between occupational stigma and career commitment.

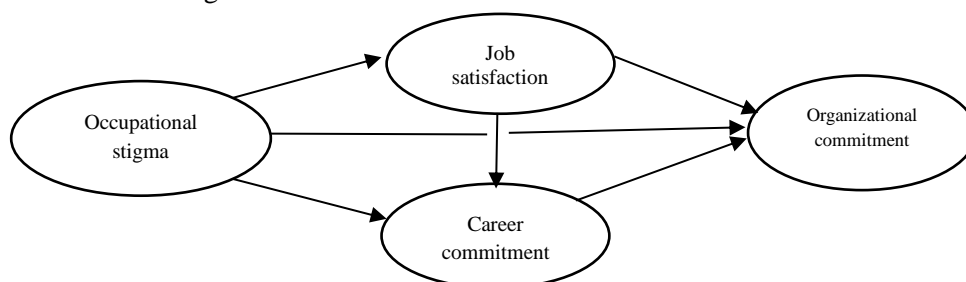
Since the size of the research population is unknown, the G*POWER 3.1.9.4 program was used to determine the number of samples. As a result of the calculation, it was determined that the minimum sample size should be 68. This number is multiplied by three for a more consistent model (Ringle et al., 2015). This suggested that the sample size should be at least 204 people. In order to compensate for the unforeseen negativities in the data collection process, it

was decided to distribute 440 questionnaires. The data were collected from the personnel working in the hotels with tourism operation certificate in Konya. A total of 440 questionnaires were delivered to hotels. 185 usable questionnaires were collected. The return rate is about 42%. Occupational stigma, occupational self-esteem, and career commitment were measured using scales from previous research. All items were measured on a five-point Likert scale (1- strongly disagree.....5- strongly agree). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used to analyze the data. Smart PLS 4 was used for analysis. Research findings support other hypotheses except H2 hypothesis suggesting that occupational stigma has a negative effect on career commitment, and hypotheses suggesting that occupational self-esteem has a mediator (H4) and moderator (H5) role in the relationship between occupational stigma and career commitment.

This research contributes to the literature in many ways. First, the literature lacks studies examining the relationship between occupational stigma, occupational self-esteem and career commitment on hotel employees. In this context, it is expected that this study will contribute to filling the gap in the literature. Second, studies examining the impact of occupational stigma and occupational self-esteem in the field of tourism are limited. In this context, it can be said that this study will contribute to the expansion of tourism literature. Third, this study, which found the positive effect of occupational stigma on career commitment, presents a different perspective to the literature.

This study, which provides up-to-date information on occupational stigma, occupational self-esteem and career commitment in hotel businesses in Turkey, guides practitioners and researchers. The results of the research indicate a high level of occupational self-esteem in hotel businesses. In addition, the level of career commitment can be seen as high. In addition, there is a low level of occupational stigma in hotel businesses. In order to increase the prestige of hotel employees in the society, steps should be taken to protect the profession. The biggest step is seen as protecting the rights of employees with the professional law and increasing the efficiency of educational institutions. The conclusion that occupational stigma has a positive effect on career commitment should be carefully examined by researchers. Perhaps occupational stigma motivates employees to further their career commitment.

This research has several limitations. First, the research was carried out in accommodation facilities with tourism operation certificate in Konya. These facilities are large and very large facilities. Care should be taken when generalizing the research results to small and medium-sized municipality certified accommodation facilities (simple accommodation facilities) in Konya. Secondly, since the study was conducted in Konya, it may not be generalizable to accommodation facilities in other provinces. Third, the areas where the research was carried out are city hotels. Care should be taken when using results for coastal hotels. Fourth, the majority of the respondents (77.7%) are low-level employees who are not in a managerial position. The results of a study with a balanced sample distribution and the results of this study may not be compatible. In this study, the relationship between occupational stigma, occupational self-esteem and career commitment was investigated through the structural equation model. It may be recommended to test the following model in future studies:



Ek-1: Etik Kurul İzni



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Aksaray Üniversitesi- Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Tarih: 01/11/2022 20:12



Sayı : E-34183927-000-00000773583
Konu : Başvurunuz Hk.

Sayın: Yusuf DÜNDAR

“Mesleki Damgalama, Mesleki Benlik Saygısı ve Kariyer Bağlılığı İlişkisi: Otelcilik Sektöründe Bir Uygulama” başlıklı 2022/07-15 protokol numaralı başvuru 25.10.2022 tarihli toplantıda kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesi’nde belirtilen etik ilkelere **uygun olduğuna** toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Necmettin AYGÜN
Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurul
Başkanı

Ek: İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kararı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://e-belge.aksaray.edu.tr> adresinden b59642ee-6f01-480e-b40c-e1cd000207a4 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu Belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'nun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır
Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: B59642EE-6F01-480E-B40C-E1CD000207A4 Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/aksaray-universitesi-ebys>
Adres: tarih Bölümü
Telefon No: 2882194 Faks No: 2882125
e-Posta: naygun@aksaray.edu.tr İnternet Adresi:
<https://www.aksaray.edu.tr/>
KEP Adresi:

Ayrıntılı bilgi için: Necmettin AYGÜN
Profesör
Telefon No: 2882194

