



# Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2021, 5(4): 2683-2702.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.893](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.893)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



## ARAŞTIRMA MAKALESİ

### Turizm Eğitimi Almış İş Görenlerin Gerçeklik Şoku ile Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Çalışma Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü

Öğr. Gör. Ramazan İNAN, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul Gelişim Meslek Yüksekokulu, İstanbul, e-posta: [rinan@gelisim.edu.tr](mailto:rinan@gelisim.edu.tr)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9970-5718>

Doç. Dr. Gökhan AYAZLAR, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Muğla, e-posta: [gokhanayazlar@gmail.com](mailto:gokhanayazlar@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8839-1418>

## Öz

Turizm eğitimi alan iş görenlerin sektörde kalma süresinin azlığı turizm araştırmacılarının uzun bir süredir ilgi alanı içerisinde yer almaktadır. Bu çalışmada turizm eğitimi alan iş görenlerin sektörde yaşadığı gerçeklik şoku ile kariyer bağlılığı ilişkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmada nicel yöntem benimsenmiştir. Araştırmanın örneklemini olasılığa dayalı olmayan örnekleme türlerinden kolayda örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de devlet ve vakıf üniversitelerinde lisans veya önlisans düzeyinde turizm eğitimi almış 250 iş görenler araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmış ve veriler 2021 Nisan-Temmuz döneminde çevrimiçi platformdan elde edilmiştir. Elde edilen verilerde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi gibi istatistiksel analizler ve aracılık etkisini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Bulgular sonucunda, gerçeklik şokunun “sektör beklentilerine uymama”, “yetersizlik duygusu”, “müşteri ilişkilerinde zorlanma” olmak üzere üç boyutta toplandığı görülmektedir. Turizm eğitimi almış iş görenlerin gerçeklik şokuna maruz kaldığını ve maruz kalmalarında müşteri ilişkilerinde zorlanmanın yüksek olduğu saptanmıştır. Buna ilaveten, gerçeklik şoku alt boyutlarından sektör beklentilerine uymama çalışma yaşam kalitesini negatif yönde etkilediği, yetersizlik duygusunun ve misafir ilişkilerinde zorlanmanın da kariyer bağlılığı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre çalışma yaşam kalitesinin kariyer bağlılığı üzerinde ise pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak, gerçeklik şoku boyutlarının kariyer bağlılığı ve çalışma yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Ayrıca gerçeklik şoku ile kariyer bağlılığı ilişkisine çalışma yaşam kalitesinin aracılık ettiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Gerçeklik Şoku, Kariyer Bağlılığı, Çalışma Yaşam Kalitesi, Turizm Çalışanı.

**Makale Gönderme Tarihi:** 27.08.2021

**Makale Kabul Tarihi:** 02.12.2021

## Önerilen Atf:

İnan, R. ve Ayazlar, G. (2021). Turizm Eğitimi Almış İş Görenlerin Gerçeklik Şoku ile Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Çalışma Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(4): 2683-2702.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



## Journal of Turkish Tourism Research

2021, 5(4): 2683-2702.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.893](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.893)

ISSN: 2587-0890 Journal Homepage: <https://www.tutad.org>



### RESEARCH PAPER

## The Mediating Role of Quality of Work Life in the Relationship between Reality Shock and Career Commitment of Employees with Tourism Education

Lecturer Ramazan İNAN, İstanbul Gelişim University, İstanbul Gelişim Vocational School, İstanbul, e-mail: [rinan@gelisim.edu.tr](mailto:rinan@gelisim.edu.tr)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9970-5718>

Associate Prof. Dr. Gökhan AYAZLAR, Muğla Sıtkı Koçman University, Faculty of Tourism, Muğla, e-mail: [gokhanayazlar@gmail.com](mailto:gokhanayazlar@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8839-1418>

### Abstract

The shortness of time spent in the sector of employees who receive tourism education has been in the interest of tourism researchers for a long time. In this study, it is aimed to examine the mediating role of the quality of work life in the relationship between the reality shock experienced by the tourism students and career commitment. For this purpose, quantitative method was adopted in the research. The sample of the study was determined according to the convenience sampling method, which is one of the non-probabilistic sampling types. In this context, 250 employees who have received tourism education at the state and foundation universities in Turkey at the undergraduate or associate degree level constitute the sample of the research. Questionnaire was used as the data collection technique in the research and the data were obtained from the online platform in the period of April-July 2021. In the obtained data, besides descriptive statistics, statistical analyzes such as explanatory and confirmatory factor analysis and structural equation modeling were used to test the mediation effect. As a result of the findings, it is seen that reality shock is gathered in three dimensions as "not complying with industry expectations", "feeling of inadequacy", "difficulty in customer relations". It has been determined that employees who have received tourism education are exposed to reality shock and the difficulty in customer relations is high when they are exposed. In addition, it has been determined that non-compliance with industry expectations, which is one of the reality shocks subdimensions, negatively affects the quality of work life, and the feeling of inadequacy and difficulty in guest relations have a negative effect on career commitment. According to the results of the analysis, it has been determined that the quality of work life has a positive effect on career commitment. As a result, reality shock dimensions have a significant effect on career commitment and quality of work life. In addition, it was determined that the relationship between reality shock and career commitment was mediated by the quality of work life.

**Keywords:** Reality Shock, Quality of Work Life, Career Commitment, Tourism Employee.

**Received:** 27.08.2021

**Accepted:** 02.12.2021

### Suggested Citation:

İnan, R. and Ayazlar, G. (2021). The Mediating Role of Quality of Work Life in the Relationship between Reality Shock and Career Commitment of Employees with Tourism Education, *Journal of Turkish Tourism Research*, 5(4): 2683-2702.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

## GİRİŞ

Turizm sektörü özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hızlı gelişme göstermiştir. Bu gelişim ile birlikte nitelikli insan gereksinimine olan ihtiyaç artmış ve bazı faaliyetlerin gerçekleştirilmesi gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Bu faaliyetlerden en öncelikli olanı, 1960'lı yıllardan sonra gündeme gelen turizm eğitimi konusuna önem verilmesidir (Kozak, 2017:176). Çünkü turizm sektöründe nitelikli insan gücüne ancak etkin ve kaliteli turizm eğitimi ve öğretimiyle ulaşılabileceği anlaşılmıştır (Ünlüöner, 2000:218). Türkiye'de turizm sektörünün nitelikli personel ihtiyacını karşılamak üzere yürütülen eğitim-öğretim faaliyetleri yaygın eğitim (basın ve yayın organlarından yürütülen doğrudan ve dolaylı eğitici programlar), mesleki eğitim (çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından turizm sektörüne yönelik düzenlenen eğitim programları) (Kozak, 2017:176-177) ve örgün eğitim (lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü turizm okulları) olmak üç başlık altında toplanmaktadır (Dinçer vd., 2013:43). Bu okullarda verilen turizm eğitiminin temel amacı turizm sektörünün beklentilerine uygun niteliklere sahip insan kaynağı yetiştirmektedir.

Türkiye'de her geçen yıl turizm eğitimi veren kurumların sayısında ve bu kuruluşlarla doğru orantılı olarak mezunların sayısındaki artışa rağmen bu eğitim kurumlarından eğitim alan iş görenlerin zamanla bölüm ya da meslek değiştirmeye yönelmektedir (Şengel vd., 2019:79). Turizm eğitimi alan iş görenlere sektörün genel yapısı gereği, düşük ücret, düşük iş garantisi, uzun çalışma saatleri, sektörün kişisel gelişime engel yapısı ve mevsimlik olması (Avcı, 2011:7), iş görenlerin turizm bölümünü bilinçsiz olarak tercih etmesi, eğitim esnasında üst sınıflardaki iş görenlerin gelecek kaygılarının yüksek olması ve eğitimden duyduğu memnuniyetin azalması (Baltacı vd., 2012:17), hafta sonu veya bayram gibi resmi tatillerde çalışmak zorunda olmaları (Şengel vd., 2019:79) iş görenlerin sektör ya da bölüm değiştirmesinde etkili olan sebepler olarak görülmektedir. Bu sebeplerden biri de turizm eğitimi alan iş görenlerin, turizm sektöründe çalışmaya başlamasının ardından iş ile ilgili öngörülemeyen sorunlarla karşılaşmalarındır (Nachmias vd., 2017; Lam ve Xiao, 2000). İş görenlerin işe dair beklentileri ile karşılaştıklarının farklılık gösterebilmesi ve bu durumun bireylerde yoğun şaşkınlık ve hayal kırıklığı olması yani gerçeklik şoku yaşadıkları varsayılmaktadır. Ayrıca yaşadıkları gerçeklik şokunun da kariyer planlaması yapmaları konusunda hem olumlu hem de olumsuz etkili olabileceği öngörülmektedir.

Literatür incelemesi sonucunda gerçeklik şoku ve kariyer bağlılığına yönelik (Dean ve Wanous 1983; Dean, Ferris ve Konstants 1988; Depolo, Fraccaroli ve Sarchielli, 1994; Cowin ve Hengstberger-Sims, 2006; Dhar, 2012; Kodama, 2017) araştırmaların yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte gerçeklik şoku ve çalışma yaşam kalitesiyle ilgili (Casey vd., 2004; Mahmood, 2013; Kim ve Cho, 2014; Gaundan ve Mohammadnezdad, 2018) araştırmaların yer aldığı tespit edilmiştir. Yine ilgili yazında diğer bir değişken olan çalışma yaşam kalitesi ve kariyer bağlılığı ile ilgili (Blau, 1989; Aryee vd., 1994; Mellor vd., 2001; Huang vd., 2007) çalışmaların yer aldığı gözlemlenmektedir. Fakat gerçeklik şoku ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişki ele almasına rağmen bu iki kavram arasındaki çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolünü inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle çalışmanın özgün bir değere sahip olduğu ve ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Gerçeklik Şoku ve Çalışma Yaşam Kalitesi

Gerçeklik şoku, bir mesleğe başladıktan sonraki süreçte işle ilgili öngörülemeyen sorunlara yönelik yaşanan hayal kırıklığı ve yoğun şaşkınlık anlamına gelmektedir (Demir vd., 2018: 645). Gaundan ve Mohammadnezhad (2018:158) gerçeklik şokunu, beklenen ile gerçek durumun

ortaya çıkması sonucu bu iki kavram arasında geniş eşitsizlikten kaynaklanan rahatsız edici veya sarsıcı durum olarak tanımlanmaktadır. Ogata (2012:50) gerçeklik şokunu, mesleğe başlamadan önce bireysel imgeler ve iş ortamında gerçeklik arasındaki farktan kaynaklı psikolojik bir olgu şeklinde ifade etmektedir. Schein (1978:94) ise gerçeklik şokunun çoğu meslekte farklı şekillerde ortaya çıktığını çünkü okulla çalışma ortamı bireylere ne kadar dikkatli açıklansa da bireyin ilk işe başlangıcında şok yaşadığını belirtmektedir.

Genel itibarıyla mesleğe yeni girenler, kurumun değerlerini ve normlarını örgütsel sosyalleşme aşamasında görmekte ve buna göre davranış kalıpları geliştirmektedirler. İşgörenler, üstlenecekleri işin gerekleri, ortamı ve bireysel kariyer planlarına ilişkin farklı beklenti ve duygular ile mesleğe girmektedir. Fakat bazen, çalışanların beklentileri ve iş yerindeki söz konusu beklentilerin karşılanma düzeyi arasında farklılıklar ortaya çıkmakta ve bunun sonucunda da gerçeklik şoku yaşanmaktadır (Dean 1985:24). Kodama (2017: 258) gerçeklik şokunun bireylerin işe girmeden önceki idealleri veya beklentileri ile gerçek deneyimleri arasındaki farklar ve bu farklılıklardan kaynaklanan şok olarak belirtmektedir.

Carroll (2007:369) gerçeklik şokunun balayı, şok, toparlanma ve kararlılık olarak dört evreden oluştuğunu belirtmektedir. Bu evrelerden balayı evresi yeni bir işteki ilk birkaç haftayı içerir. Birey birlikte çalışacağı kişiler tarafından genellikle hoş karşılanır, çıkabilecek ufak tefek sorunlar görmezden gelinir. Bu dönemde yeni iş heyecan vericidir, her şey toz pembe görünür. Balayı evresinden sonra gerçekleşen evre ise şok evresi olarak adlandırılmaktadır. Okuldan yeni mezun olan birey kendisinden okula göre farklı şeyler beklendiğinin farkına varır. Okulda ödül getiren bazı davranışlar, kurumda takdir görmeyebilir. Mesleki hedefleri ve idealleri ile kurumda kendisinden beklenen roller arasında büyük uçurumlar olması, yeni mezunun düş kırıklığı ve şok yaşamasına neden olur. Üçüncü evre toparlanma evresidir. Bu evrede yeni mezun iş gören iş yerinde yaşadığı çatışmanın farkına varmaktadır. Bu süreç yaşanırken yöneticilerin destekleyici yaklaşımları söz konusu olursa, yeni mezunun kuruma alışması kolaylaşabilir. Son evre olan kararlılık çatışmalar çözüldüğünde ortaya çıkar. Karşılanabilecek yeni beklentiler geliştirilir, işletme kültürüne ve işin gereklerine uyum çabası belirginleşir. Aksi durumda ise bireyin yaşadığı boşa çabalıyormuş hissi, düş kırıklığı ve işindeki başarıyla ilgili şüpheler, ideallerin, amacın ve enerjinin kaybolmasına neden olur. Tükenmiş olan birey kendisini işine karşı ilgisiz, lakayt, duyarsız ve bitkin hisseder (Scott, 1992:21).

Dhar (2012) bilgi teknolojileri sektöründe çalışanlara yönelik yaptığı araştırmada gerçeklik şoku yaşayan çalışanın, örgütten ayrılma ya da örgüt değiştirmek niyetinde oldukları sonucuna ulaşmıştır. Buna ilaveten, bazı araştırmalarda gerçeklik şoku yaşayan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma olduğu belirlenmiştir (Dean vd., 1988; Dean ve Wanous 1983). Curtner-Smith, (2001) ve Stroot ve Whipple, (2003) yeni mezun öğretmen adaylarının gerçeklik şoku yaşama düzeylerinin yüksek olduğunu belirtirken, Mahmood (2013:154)'un öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada, görevine yeni başlayan birçok öğretmenin çalışma ortamında çok zorlandığını belirtmektedir. Farklı alanlarda yapılan benzer çalışmalarda okullarından yeni mezun olan bireylerin iş hayatına başladıkları zaman çalışma yaşamının gerçekleri ile yüzleştiği ve bununla birlikte stres, başarılı olma kaygısı, özgüven eksikliği, mesleki becerilerde yetersizlik hissetmeleri (Kocaman vd., 2012), örgütsel becerilerde yetersizlik, çalışma ortamı ile ilgili hayal kırıklığı (Casey vd., 2004), çalışma ortamının getirdiği beklenmedik engeller ve ağır iş yükü (Kim ve Cho, 2014), çalışma ortamı, rol belirsizliği ve kendinden şüphe duyma (Gaundan ve Mohammadnezdad, 2018) gibi çalışma yaşam kalitesi faktörlerinin gerçeklik şoku üzerinde etkili olduğuna yönelik bulgular elde etmişlerdir. Bu kuramsal çerçeveye dayanarak, gerçeklik şoku boyutlarının çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

*H1: Gerçeklik şokunun çalışma yaşam kalitesi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

## Gerçeklik Şoku ve Kariyer Bağlılığı

Günümüzde çalışanların önceden bilinmesi pek mümkün olmayan iş güvencesinden oldukça yoksun ortamlarda çalışmak zorunda kaldıkları bilinmektedir. Çalışanların istikrarsız ve çalışma güvencesinin olmadığı koşullarda çalıştırılması memnuniyetlerini olumsuz etkilemesinin yanı sıra bireyin gerektiğinde çalıştığı örgütü değiştirerek kariyerine başka örgütte devam etmesini neden olmaktadır (Demirel, 2019:1333). Bu yüzden, çalışanların kariyer bağlılığı için örgüt içinde tatmin olmuş çalışanların varlığı son derece önem arz etmektedir. Çalık ve Ereş (2006:31) kariyer kavramının bu aşamada söz konusu olduğuna dikkat çekmektedir. Kariyer, kişinin zaman ve mekân içerisinde almış olduğu organize bir yol olarak ifade edilmektedir (Van Maanen ve Schein, 1977:31). Kariyer, aynı zamanda bireye hayatı boyunca organize edilmiş işleri; bu iş ve mesleklerdeki pozisyon değişikliğini ve bireyin söz konusu değişimlere yönelik tutumunu kapsamaktadır (Yang, 2011: 366). Bağlılık ise bir ideolojiye ya da kuruluşa karşı duymuş olduğu ve yerine getirmeyi mecburiyet olarak hissettiği psikolojik bir bağı ifade etmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007:39; Ayazlar ve Güzel, 2014:320).

Kariyer bağlılığı, bireyin tercih etmiş olduğu kariyerindeki çalışma motivasyonu şeklinde ifade edilmektedir (Hall, 1971). Bir başka tanımda kariyer hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflerin özdeşleştirilmesidir. Kariyer bağlılığı bireyin kariyer hedeflerine olan bağlılığını (Corelli ve Bishop, 1990: 160) ve iş görenin görevini yapma motivasyonunu (Blau, 1985: 279) yansıtmaktadır. Dolayısıyla kişilerin kariyerlerine olan bağlılığı aynı zamanda örgüte olan bağlılığını zorunlu kılmamaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki; bu iki bağlılık birbirinden ayrı olarak da ortaya çıkabilir. Bir başka deyişle, bir bireyin kariyerine bağlı olabilir ancak örgütüne bağlı olmayabilir (Mellor vd., 2001: 172).

Kariyer bağlılığına yönelik ilgili yazın incelendiğinde Cheng ve Ho'nun (2001) araştırmasında kariyer bağlılığı yüksek çalışanların kariyerlerinin gelişimi için istekli oldukları ve buna yönelik yatırım yaptıkları görülmektedir. Fu (2010) çalışmasında, işgörenlerin mesleki öz yeterliliği ile kariyer bağlılığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir. Niu (2010), yüksek öz yeterliliği olan bireylerin kariyer bağlılığının da yüksek olduğunu aktarmaktadır. Adio ve Popoola (2010) işgörenlerin öz yeterliliği ile kariyer bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Ballout, (2009) kariyerlerine bağlı olan bireylerin en zorlu koşullarda bile kariyer hedeflerine yönelik çalışmaya motive olduklarını tespit etmiştir. Bulut (2019) bireysel kariyer hedeflerini belirleyebilme duygusunun kariyer bağlılığını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Demirel (2019), işgörenlerin kariyer bağlılık düzeyleri ile öznel kariyer başarı algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Ellemers vd., (1998) kariyer hedeflerine olan bağlılığın zorlu çalışma koşullarında bile işgörenleri yıldırmadığını ifade etmektedir. Kendir ve Özkoç (2018) otel işletmelerinde çalışanların kariyer bağlılıkları ile kariyer tatminleri arasında anlamlı ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Otluoğlu (2014) kariyer bağlılığının ücret, terfi ve statü ve kariyer tatminini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir.

Çalışanın işyeri beklentileri ile gerçeklik arasındaki uyumsuzluğun çok büyük olması gerçeklik şokunun potansiyel bir tehlikeye dönüşmesine neden olmaktadır. Çünkü çalışmaya yeni başlamış birey gerçeklik şoku yaşadığında, kariyer tercihlerini yeniden gözden geçirip işten daha erken ayrılmaya karar verebilir (Cowan ve Hengstberger-Sims, 2006:61). Bu genel kanunun aksine yapılan bir araştırmada gerçeklik şokunun, mesleğe yeni başlayanları, kendilerini daha fazla geliştirme açısından harekete geçirdiği belirlenmiştir (Depolo vd., 1994). Benzer biçimde Yıldız (2019) çalışmasında, yeni mezun hemşirelerin yaşadığı gerçeklik şokunun, çalışan ve örgüt açısından bazı olumlu ve olumsuz sonuçlara yol açtığını tespit etmiştir. Kodama (2017: 263) genç bireylerin işe girmeden önce sorunlarla ve değişikliklerle baş edebilmenin, gelecek hakkında

iyimser olmanın ve iyi sosyal becerilere sahip olmanın, gençlerin kariyer gelişimlerinde büyük bir engel olan gerçeklik şokuyla başa çıkmada önemli olduğunu öne sürmektedir. Gerçeklik şoku ve kariyer bağlılığı ile ilgili yapılan araştırmalardan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

*H<sub>2</sub>: Gerçeklik şokunun kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

### **Çalışma Yaşam Kalitesi ve Kariyer Bağlılığı**

İnsanların güvenli bir ortamda yaşamlarını devam ettirmeleri için gerekli olan ihtiyaçlarının karşılanması, iş görenlerin iş yerine katkı sağladıkları duygusunun kazandırılması, yeteneklerinin farkına varmasının sağlanması ve bu yeteneklerini geliştirmeleri için uygun ortamın oluşturulması çalışma yaşam kalitesi olarak tanımlanmaktadır (Özalp ve Kirel, 2001:553). Mosadeghrad (2013:43) çalışma yaşam kalitesini, çalışan ile çalışma ortamı arasındaki ilişkinin kalitesi ve çalışanın çalışma hayatından memnuniyeti olarak tanımlamaktadır. Sirgy ve diğeri (2001:242) çalışma yaşam kalitesinin iş memnuniyetini etkilemesinin yanı sıra aile hayatı, eğlence hayatı, sosyal yaşamı ve finansal yaşam alanları gibi alanları etkilediğini belirtmektedir. Yeşil (2017:247) çalışma yaşam kalitesini çalışanın iş yerindeki çalışma alanının iyileştirilmesi açısından önemli olduğunu çünkü çalışanın iş yerinde fiziksel ve psikolojik doyum sağlaması iş tatminini, motivasyonu ve örgüte bağlılığını artırmada etkili olduğunu belirtmektedir. Bolhari ve diğeri (2011:374)'ne göre bir örgütte çalışanları cezbetmek ve örgütte devamlılıklarını sağlamak için yüksek düzeyde çalışma yaşam kalitesinin gerekli olduğunu belirtmektedir.

Mellor vd., (2001:172) çalışanların örgüt içerisindeki çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve yöneticilerinden bağımsız olarak sadece kendi kariyerlerine odaklandıklarını ifade etmektedir. Hatta bu bireyler örgütten memnun olmasa bile kariyerinin devamlılığı için örgütte çalışmaya devam etmektedir. Buna ilaveten kariyerine kendini adanmış bireylerin iş yerinde becerilerini ve bilgilerini geliştirme olasılıkları da yüksektir (Blau, 1989:56). Fakat Aryee vd., (1994:1)'nin Singapur'da kamu ve özel sektör çalışanları ile yaptığı araştırmada, mevcut işten beklenen fayda, yönetici desteği ve motive edici iş özelliklerinin çalışanların kariyer bağlılığı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Huang vd., (2007:747)'nin Tayvan'da en büyük dört kamu muhasebe şirketi üzerine yaptığı araştırmada çalışma yaşam kalitesi boyutlarından yönetici davranışı, işin özellikleri ve ücretin kariyer bağlılığı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Bu değerlendirmeler sonucunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

*H<sub>3</sub>: Çalışma yaşam kalitesinin kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

### **Gerçeklik Şoku ve Kariyer Bağlılığı İlişkisi Üzerinde Çalışma Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü**

Çalışma yaşam kalitesi, iş tatmini, yeterli ücret, çalışma ortamı, örgüt kültürü gibi unsurları içeren çok boyutlu bir yapıdır. Bu faktörler çalışan performansını, üretkenliğini, devamsızlığı, çalışanın işte kalma oranını ve kuruma bağlılığını etkilemektedir (Beloor vd., 2017:175). Tatlı vd., (2021:1256)'nin yaptığı araştırmada iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları çalışma yaşam kalitesini artırdığı ve bunun sonucu olarak çalışanların iş doyumunun arttığını belirtmektedir. Buna ilaveten, çalışanların psikolojik sermayesinin geliştirilmesi çalışma yaşam kalitesini ve buna bağlı olarak yaşam doyumunu olumlu etkilemektedir (Arab vd., 2015:49). Tho vd., (2013:45) psikolojik sermaye çalışanların iş çabalarını ve çalışma yaşam kalitesini geliştirdiğini ve bu da çalışanların performansını önemli ölçüde etkilediğini ifade etmektedir. Alfonso vd., (2016:116) duygusal zekâsı yüksek olan çalışanların çalışma yaşam kalitesi düşük olarak algıladıkları ve çalışan bu düşük algısı işletmeye karşı bağlılıklarını olumsuz etkilemekte, çalışanların görev ve

yükümlülüklerinin ötesinde davranışlarda bulunmamasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, çalışma yaşam kalitesinin, çalışan performansı, işe bağlılığı, iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

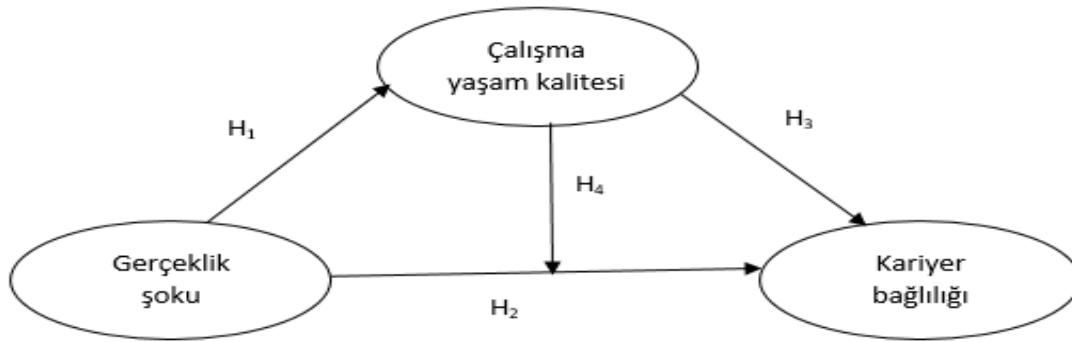
Bu çalışmada, gerçeklik şokunun kariyer bağlılığına etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolüne sahip olup olmadığını incelemek amaçlanmaktadır. Önceki araştırmalarda gerçeklik şoku ile çalışma yaşam kalitesi arasında (Casey vd., 2004; Kim ve Cho, 2014; Gaundan ve Mohammednezdad, 2018) gerçeklik şoku ile kariyer bağlılığı arasında (Cowin ve Hengstberger-Sims, 2006; Kodama, 2017) ve çalışma yaşam kalitesiyle kariyer bağlılığı arasında (Aryee vd., 1994; Huang vd., 2007) anlamlı ilişkiler bulan çalışmalar yapılmıştır. Araştırmanın kavramları arasındaki bu anlamlı ilişkilerden hareketle gerçeklik şoku boyutları ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişkide çalışma yaşam kalitesinin aracılık etkisi olabileceğine yönelik hipotez aşağıda sunulmaktadır.

**H<sub>4</sub>:** Gerçeklik şoku ve kariyer bağlılığı ilişkisi üzerinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık etkisi vardır.

Literatürü toparlamak gerekirse, iş görenlerin okul hayatında aldıkları teorik eğitimden sonra mesleğe başladıklarında bazı öngörülemeyen sorunlarla karşılaştıkları ve bunun sonucunda gerçeklik şokuna maruz kaldıkları anlaşılmaktadır. İş görenlerin maruz kaldıkları gerçeklik şokunun da çalışma hayatı üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu ve bu olumsuzlukların turizm eğitimi alan iş görenlerin sektörde kalma ve kariyerlerine devam etmeleri konusunda etkili olduğu söylenebilir. Bu yüzden iş görenlerin aldıkları teorik eğitimden sonra çalışma hayatına geçiş sürecinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve yeni rollerine uyum sağlamaları hem iş görenler hem de işletmeler açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

## YÖNTEM

Bu araştırma turizm eğitimi almış iş görenlerin gerçeklik şoku beklentilerinin kariyer bağlılığına etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolünü incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda turizm eğitimi alan iş görenlerin yaşadıkları gerçeklik şokunun çalışma yaşam kalitesi ile ilişkisi ve çalışma yaşam kalitesinin kariyer bağlılığına etkisini test etmek amacıyla Şekil 1'de yer alan model geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma modeli

Araştırma verilerinin toplanmasında ve analizinde nicel bir araştırma tasarımı benimsenmiştir. Araştırmanın evrenini turizm eğitimi almış lisans ve önlisans iş görenler oluşturmaktadır. Ancak Yükseköğretim Kurulu istatistikleri incelendiğinde, turizm eğitimi almış iş görenlerin sayılarına yönelik herhangi bir istatistik bulunmadığı için araştırmanın evreninin tam olarak belirlenmesi mümkün değildir (Yükseköğretim Kurulu, 2021). Bu yüzden araştırma sorunsalına uygun

olduğu ve belirli özellikleri taşıyan kişileri örnekleme dahil etmek istendiği için amaçlı örneklem (Gürbüz ve Şahin, 2016:134) ve turizm eğitimi almış iş görenlerin sayısının kesin olarak bilinmemesi ve bu iş görenlere ulaşmanın zor olması nedeniyle kartopu örneklem (Kozak, 2017:119) tercih edilmiştir. Araştırma evrenine ait sayının ve kişilerin bilinmemesi örneklem sayısının hesaplanmasını da etkilemiştir. Bu çalışmada kullanılan istatistiksel yöntemlere göre örneklem sayısı belirlenmiştir Alan yazında faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemelerinde örneklem sayısının en az 200 olması önerilmektedir (Möbius, 2003:247; Kline, 2011:12; Hair vd., 2014:10). Araştırma verileri 2021 Nisan-Temmuz döneminde İstanbul'da otel işletmelerinde çalışan, lisans veya önlisans düzeyinde turizm eğitimi almış bireylerden elde edilmiştir. Çalışmada analiz edilebilir durumda olan 250 anket verisi değerlendirmeye alınmıştır.

Turizm eğitimi almış iş görenlere uygulanan anket formu, 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde turizm iş görenlerinin aldıkları eğitim sonrasında yaşadıkları gerçeklik şokunu ölçmek amacıyla Carroll (2007), Duchschner (2009), Kim ve Cho (2014)'nun ölçeklerinden faydalanarak Özkan (2017) tarafından oluşturulan ve kapsam geçerliliği sağlanan 15 maddelik Gerçeklik Şoku ölçeği kullanılmıştır. İkinci bölümde iş görenlerin mezuniyet sonrası çalışma yaşam kalitesini ölçmek için Sirgy vd., (2001) geliştirilen ve Afşar (2011)'in Türkçe'ye uyarladığı 3 maddelik Çalışma Yaşam Kalitesi (Quality Of Work Life Scale- QWLS) ölçeğinden yararlanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde ise Blau (1989) tarafından geliştirilen ve Kendir ve Özkoç (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, 4 maddelik "Kariyer Bağlılığı" ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada yer alan gerçeklik şoku, çalışma yaşam kalitesi ve kariyer bağlılığı değişkenlerinin ifadeleri "1: Hiç önemli değil", "5: Çok önemli" şeklinde 5'li Likert tipi ölçek ile ölçülmüştür. Anket formunun son bölümünde yer alan sekiz soru turizm iş görenlerinin sosyo- demografik özelliklere ait bilgileri toplamak üzere düzenlenmiştir.

Araştırmada anket tekniği kullanılarak turizm eğitimi alan iş görenlerden elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 24.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın analizlerine geçilmeden önce ölçekten çıkartılması gereken madde olup olmadığını belirlemek için ölçekte yer alan her üç bölüme madde analizi ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. İlk bölümde yer alan turizm eğitimi almış iş görenlerin gerçeklik şokuna ilişkin 15 ifadenin güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa (a) katsayısı 0,927 olarak belirlenmiştir. İkinci bölümde yer alan çalışma yaşam kalitesine yönelik 3 ifadenin güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa (a) katsayısı 0,819 olarak belirlenmiştir. Üçüncü bölümde yer alan kariyer bağlılığına ilişkin 4 ifadenin güvenilirlik analizi sonucunda ise ölçeğin Cronbach Alfa (a) katsayısı 0,809 olarak belirlenmiştir.

## **BULGULAR**

Araştırma kapsamına alınan katılımcıların demografik bulgularının düzenlenmesinde frekans ve yüzde dağılımı kullanılmıştır. Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu kadın (%56,4), 21-30 yaş aralığında (%68,4), bekar (%80), lisans öncesinde turizm eğitimi almamış (%65,6), lisans mezunu (%55,6), açsılık bölümü mezunu (%20), devlet üniversitesinde eğitim almış (%78,8) ve turizm alanında 5 yıldan daha az (%65,2) çalışma deneyimine sahip olduğu görülmektedir.



**Tablo 1.** Araştırmaya Katılan Turizm Eğitimi Almış İş Görenlerin Demografik Özellikler

<i>Cinsiyet</i>	n	%	<i>Mezun olduğu bölüm</i>	n	%
Kadın	141	56,4	Turizm İşletmeciliği	28	11,2
Erkek	109	43,6	Turizm Rehberliği	33	13,2
<i>Yaş</i>	n	%	Gastronomi	23	9,2
20 ve altı	21	8,4	Yiyecek-İçecek İşletmeciliği	8	3,2
31-40	171	68,4	Konaklama İşletmeciliği	32	12,8
41-50	35	14	Seyahat İşletmeciliği	15	6
50-59	7	2,8	Aşçılık	50	20
60-69	16	6,4	Turizm Otel İşletmeciliği	42	16,8
<i>Medeni Durum</i>	n	%	Turizm ve Seyahat İşletmeciliği	19	7,6
Evli	50	20	<i>Üniversite Türü</i>	n	%
Bekar	200	80	Devlet Üniversitesi	197	78,8
<i>Lisans/Önlisans Öncesi Turizm Eğitimi Alma Durumu</i>	n	%	Vakıf Üniversitesi	53	21,2
Evet	86	34,4	<i>Turizm Alanında Çalışma Süresi</i>	n	%
Hayır	164	65,6	5 yıldan az	163	65,2
<i>Turizm Eğitim Türü</i>	n	%	5-9 yıl	46	18,4
Önlisans	111	44,4	10 yıl ve üzeri	41	16,4
Lisans	139	55,6			

### Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) modelleri genellikle araştırmalarda gözlemlenen değişkenlerin bir gizil değişkeni ifade edip etmediğinin ya da çok sayıda gizil değişken arasında tanımlanan ilişkilerin varlığını test edebilmek amacıyla kullanılır (Meydan ve Şeşen, 2011:14). Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi daha önceden kullanılmış olan ölçeklerin özgün yapısının söz konusu araştırmada toplanan veri ile doğrulanıp doğrulanmadığını görebilmek için de tercih edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:334). Bu açıklama dikkate alınarak, çalışma için elde edilen verinin model ile uyum gösterip göstermediğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle öncelikli olarak uyum indeksleri değerlendirilmiştir.

Oluşturulan modele göre DFA analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri ve faktörlere ait Cronbach Alpha katsayıları Tablo 2’de yer almaktadır. Yapılan DFA analizi sonucunda gerçeklik şoku sektör beklentilerine uymama 3, yetersizlik duygusu 4 ve misafir ilişkilerinde zorlanma 4 olmak üzere toplam 11 ifade içeren 3 faktörde toplanırken, çalışma yaşam kalitesi 3 ve kariyer bağlılığı 4 ifade tek faktörde toplanmıştır. Altunışık vd., (2007) güvenilirlik için kullanılan bir Cronbach Alpha katsayısı değerinin minimum 0,70 olması gerektiğini ifade etmektedir. Bu açıklama dikkate alındığında, analiz sonucunda oluşan faktör yüklerinin Cronbach Alpha katsayıları (>0,7) gerekli olan güvenilirliği sağladığı görülmektedir.

Yapısal eşitlik model testlerinde belirlenen modelin, toplanmış verilerle ne düzeyde uygun olduğunu belirlemek için uyum indeksleri kullanılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011). Bu yüzden yapılan DFA analizi sonucunda modelin uyum indeksleri incelenmiştir. Araştırmada Hair vd., (2014:630), Meydan ve Şeşen (2011:37) ve Gürbüz ve Şahin (2016:337) tarafından önerilen uyum indeksleri referans olarak alınmıştır. Modele ait Ki Kare ( $\chi^2/df$ ) uyum iyiliği ve serbestlik derecesi 2,828 olarak belirlenmiş ve kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu görülmüştür. Çalışmaya ait uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri ,925, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerinin ,976 ve

yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değeri ,077 değeri ile uyum değerlerini karşıladığı belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçüm modelinin uyum değerlerini karşıladığı belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Ölçüm Modeli Doğrulayıcı Faktör Analizi Yük Değerleri

Kavramlar/İfadeler	Faktör yükleri	AVE	CR	$\alpha$
<i>Sektör beklentilerine uymama (Gerçeklik Şoku)</i>		,790	,919	,922
Gerçekleştireceğimi düşündüğüm roller ile iş yerimin benden beklediği roller arasında uyumsuzluk yaşadım.	,848			
İş yerimin var olan iş yapma kültürü ile değerlerimin uyuşmadığını gördüm.	,905			
İş yerinin belirlediği kuralların yaratıcılığımı kısıtladığını düşündüm.	,912			
<i>Yetersizlik duygusu (Gerçeklik Şoku)</i>		,811	,928	,918
Üniversitede kazandığım mesleki becerilerini, iş yerinde kullanmakta zorlandım.	,833			
Üniversite öğrenimim boyunca kazandığım bilgileri çalışma ortamına uyarlamakta güçlük çektim.	,957			
Görevimin gerektirdiği iş yüküyle baş edemeyeceğimi düşündüm.	,907			
Departmanımın etkin bir üyesi olabileceğime yönelik inancımı kaybettim.	,795			
<i>Misafir ilişkilerinde zorlanma (Gerçeklik Şoku)</i>		,791	,919	,909
İş yerimde zamanı etkili kullanmada (günlük işlerin yetiştirilmesi, beklenmeyen durumlar vb.) güçlükler yaşadım.	,932			
Turistlerin beklenmedik davranışları ile baş etmek düşündüğümünden zor oldu.	,877			
Turistlerin tatil kültür düzeylerinin beklentimin altında olduğunu gördüm.	,852			
Turistlerin bireysel farklılıklarına cevap vermekte zorlandım.	,791			
<i>Çalışma yaşam kalitesi</i>		,803	,901	,870
Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten memnunum.	,705			
Bu işyerindeki işimin yaşam boyunca garanti altında olduğunu düşünüyorum.	,840			
İşim ailem için iyi olanaklar sunar.	,784			
<i>Kariyer bağlılığı</i>		,906	,967	,968
Kesinlikle şu anda çalıştığım iş üzerine bir kariyer planı yapmak istiyorum.	,969			
İhtiyaç duyduğum parayı çalışmadan elde etmiş olsam bile, şu anda çalıştığım işi yapmaya yine devam ederdim.	,838			
Şu anda çalıştığım işimi vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum.	,944			
Şu anda çalıştığım iş, bir ömür boyunca çalışılabilir ideal bir iştir.	,943			

CR: Composite Reliability, AVE:Average Variance Extracted,  $\alpha$ : Cronbach alfa katsayısı  
X2/df: 2,828; GFI: ,925; CFI: ,976; RMSA: ,077

Uyum iyiliği değerlerinin gerekli değerleri karşılması sonucunda araştırmadaki ifadelerin faktör yüklerine bakılmıştır. Tablo 2’de yer alan gözlenen değişkenlerin faktör yükleri 0,70 ile 0,96 arasında değişmektedir. Bu değerlerin 0.50 üzeri olması Hair vd., (2014: 618) göre veri setinin önerilen model ile uyumlu olduğu göstermektedir. Ayrıca, ölçüm modelinde tüm boyutların Cronbach Alpha katsayılarının 0,87’nin üzerinde ve birleşik güvenilirlik (CR) değerlerinin 0,90 ve üzeri olduğu için güvenilirliğin sağlandığını söylemek mümkündür. Son olarak ölçüm modelinde yer alan ifadelerin yakınsak/uyuşum geçerliğine bakılmıştır. Hair vd., (2014:103) uyuşum geçerliliği için AVE değerinin 0.50 ve üzerinde olması gerekliliğinin yanı sıra CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olması gerektiğini ifade etmektedir. Tablo 2 değerlendirildiğinde ölçüm modelinde yer alan tüm boyutların CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olduğu ve AVE değerlerinin de 0.50 ve üzerinde değere sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulardan yola çıkılarak ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir.

**Tablo 3.** Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	AO	SH	1	2	3	4	5	B	Ç
1.Sektör beklentilerine uymama	2,403	1,069	1	,898*	,821*	-,482*	-,900*	-,203	,949
2.Yetersizlik duygusu	2,502	1,081		1	,835*	-,471*	-,919*	-,304	,971
3.Müşteri ilişkilerinde zorlanma	2,389	1,026			1	-,456*	-,802*	,150	1,002
4.Çalışma yaşam kalitesi	3,850	0,873				1	,475*	-1,151	,163
5.Kariyer bağlılığı	3,739	1,247					1	-,356	-1,012

AO: Aritmetik Ortalama, SH: Standart Hata, B: Basıklık, Ç: Çarpıklık

\*p<0,01 (Pearson correlation)

Tablo 3’de araştırmada kullanılan ölçek boyutlarının aritmetik ortalamaları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, sektör beklentilerine uymama  $\bar{x}=2,40$ ; yetersizlik duygusu  $\bar{x}=2,50$ ; müşteri ilişkilerinde zorlanma  $\bar{x}=2,38$ ; çalışma yaşam kalitesi  $\bar{x}=3,85$  ve kariyer bağlılığı  $\bar{x}=3,73$  olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre, turizm eğitimi almış iş görenlerin mezuniyet sonrasında çalışma hayatına başladıkları gerçeklik şokuna maruz kaldıkları söylenebilir. Gerçeklik şokuna maruz kalmalarında müşteri ilişkilerinde zorlanmalarının etkisinin yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan mezun iş görenlerin çalışma yaşam kalitesi ve kariyer bağlılığı konusunda biraz kararsız kaldıkları fakat çalışma yaşam kalitelerinin biraz yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Araştırma bir sonraki aşamasında verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için basık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Verilerin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerinin +2 ile -2 aralığında olması verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir (Leech ve Onwuegbuize, 2002:10). Bu referans değer aralıkları dikkate alındığında, hiçbir alt değişkenin bu aralık dışında kalmadığı tespit edilmiş ve verilerin normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir.

### Hipotez Testleri

Araştırma ölçeklerine ait doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra hipotezlerin test edilmesi aşamasına geçilmiştir. Hipotez testlerinde gerçeklik şoku kavramı doğrulayıcı faktör analizi

bulgularına uygun olarak üç alt boyutta incelenmiştir. Buna göre gerçeklik şoku kavramını temsil eden boyutlar hipotezlerde; sektör beklentilerine uymama (a), yetersizlik duygusu (b) ve müşteri ilişkilerinde zorlanma (c) olarak test edilmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesi (YEM) faktör analizi ile regresyon analizinin birleşimi ile oluşan, çoğunlukla gözlenen ve örtük değişkenleri içeren modellerin test edilebilmesi için kullanılan çok değişkenli istatistiksel bir analizdir (Gürbüz ve Şahin, 2016:331). Chi ve Qu (2008:631)'ya göre yapısal model ile oluşturulan modelde hipotezlerin kabulü ya da reddi için tahmini katsayılarının elde edilmesi gerekmektedir. Bu yüzden ki-kare ve serbestlik dereceleri incelenmektedir. Ki-kare uyum iyiliği değerinin ( $\chi^2/df$ ) 3 ve altında olması modelin iyi uyum gösterdiğini, 3 ile 5 arasında bir değer ise modelin kabul edilebilir olduğunu sonucuna varılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016:337). Bir diğer değer olan CR (Composite Reliability) katsayısının da 0,70'nin (Kline, 2015:313) üzerinde ve anlamlılık düzeyinin 0,00-0,05 (Gürbüz ve Şahin, 2016:337; Bayram, 2013:78) arasında olmasına dikkat edilmiştir.

**Tablo 4.** Doğrudan Etkilere Yönelik Hipotezlerin Test Edildiği Sonuçlar

Hipotezler	$\beta$	SH	CR	P değeri	Karar
H <sub>1a</sub> SBU-----> ÇYK	-,477	,182	-2,622	,009	Kabul
H <sub>1b</sub> YD -----> ÇYK	,138	,200	,624	,533	Red
H <sub>1c</sub> MİZ-----> ÇYK	-,216	,151	-1,702	,089	Red
H <sub>2a</sub> SBU-----> KB	-,022	,134	-,130	,896	Red
H <sub>2b</sub> YD -----> KB	-,536	,146	-2,660	,008	Kabul
H <sub>2c</sub> MİZ-----> KB	-,258	,111	-2,206	,027	Kabul
H <sub>3</sub> ÇYK-----> KB	,356	,045	6,282	,000	Kabul

*SBU: Sektör Beklentilerine Uymama, YD: Yetersizlik Duygusu, MİZ: Misafir İlişkilerinde Zorlanma, ÇYK: Çalışma Yaşam Kalitesi, KB: Kariyer Bağlılığı*  
*B: Standardize Edilmiş Beta Katsayısı, SH: Standart Hata, CR: Kritik Oran*  
 $\chi^2/df$ : 2,794; GFI: ,928; CFI: ,977; RMSA: ,076

İlk hipotezde turizm eğitimi almış iş görenlerin çalışma hayatına başladığı zaman gerçeklik şoku yaşamalarında sektör beklentilerine uymama (a) yetersizlik duygusu (b) ve misafir ilişkilerinde zorlanmanın çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin test edilmesi amaçlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre gerçeklik şoku alt boyutlarından sektör beklentilerine uymama çalışma yaşam kalitesini ( $\beta=-,477$ ; CR:-2,622;  $p<,001$ ) negatif yönde etkilemektedir.

Diğer yetersizlik duygusu ve misafir ilişkilerinde zorlanma boyutlarının iş görenlerin çalışma yaşam kaliteleri üzerinde bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre H<sub>1a</sub> hipotezinin desteklendiğini söylemek mümkünken, H<sub>1b-c</sub> hipotezlerinin desteklenmediği söylenebilir.

H<sub>2a-b-c</sub> hipotezi turizm eğitimi almış iş görenlerin çalışma hayatına başladığı zaman gerçeklik şoku yaşamalarında sektör beklentilerine uymama (a) yetersizlik duygusu (b) ve misafir ilişkilerinde zorlanmanın kariyer bağlılığı üzerinde etkisi olduğu yönündedir. Araştırma bulgularına göre yetersizlik duygusunun ( $\beta= -,536$ ; CR: -2,660;  $p<,001$ ) ve misafir ilişkilerinde zorlanmanın ( $\beta= -,258$ ; CR: -2,206;  $p<,001$ ) kariyer bağlılığı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer deyişle turizm eğitimi almış iş görenlerin çalışma hayatında başladığı zaman hissettikleri yetersizlik duygusu ve misafir ilişkilerinde zorlanmaları turizm alanında kariyer yapmalarını olumsuz etkilediğini söylemek mümkündür. Dolayısıyla H<sub>2a</sub> hipotezi desteklenmezsen H<sub>2b-c</sub> hipotezi desteklenmiş bulunmaktadır.

H<sub>3</sub> hipotezi ile çalışma yaşam kalitesinin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinin test edilmesi amaçlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışma yaşam kalitesinin ( $\beta= ,356$ ; CR: 6,282;  $p<,001$ ) kariyer bağlılığını üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Elde edilen bulgulara göre H<sub>3</sub> hipotezinin desteklendiğini söylemek mümkündür.

**Tablo 5.** Gerçeklik şoku boyutlarının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık etkisine yönelik sonuçlar

Hipotezler/İlişkiler	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı		P değeri	Karar		
			Düşük	Yüksek				
H <sub>4a</sub> SBU	ÇYK KB	KB	-,018 (-,130)	-,136	-,291	-,034	,010	Tam aracılık
H <sub>4b</sub> YD	ÇYK KB	KB	-,389 (-2,660)	,036	-,073	,177	,512	Aracılık yok
H <sub>4c</sub> MİZ	ÇYK KB	KB	,246 (2,206)	-,073	-,189	,014	,097	Aracılık yok

SBU: Sektör Beklentilerine Uymama, YD: Yetersizlik Duygusu, MİZ: Misafir İlişkilerinde Zorlanma, ÇYK: Çalışma Yaşam Kalitesi, KB: Kariyer Bağlılığı  
 Standartize edilmemiş katsayılar raporlanmıştır. Parantez içerisindeki değerler t değerleridir. Bootstrap örnekleme: 5000 yerine koyarak

Dördüncü hipotezde gerçeklik şoku boyutlarının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık etkisi incelenmiştir. Bu çalışmada aracılık etkisi için yeniden örnekleme metoduyla regresyon analizi (Volgger ve Pechlaner, 2014) yapılmıştır. Yeniden örneklemede Preacher ve Hayes (2008) yapısal modeller için 5000 sayısını önermektedir. Aracılık etkisinin istatistiksel anlamlılığı için alan yazında genel olarak Sobel testi ve bootstrap güven aralığı kullanılması önerilmektedir. Bu çalışmada aracılık etkisinin anlamlılığı bootstrap güven aralığı yaklaşımıyla belirlenmiştir. Bootstrap yaklaşımında güven aralığının sıfır değerini içermemesi (Fritz ve MacKinnon, 2007) anlamlılık işareti olarak kabul edilmektedir. Tablo 5’de veriler aracılık etkisine yönelik analiz verileri sunulmaktadır. Bu verilere göre  $H_{4a}$  hipotezinde gerçeklik şoku boyutlarından sektör beklentileriyle uyuşmamanın kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık etkisinin negatif ve anlamlı olduğu ( $\beta=-,136$ ,  $p<0,01$ ) görülmektedir. Bu etki sektör beklentileriyle uyuşmama ve kariyer bağlılığı ilişkisinin anlamsız olduğu göz önüne alındığında tam aracılık olarak değerlendirilmektedir. Tablo 5’te sunulan bulgulara göre gerçeklik şokunun diğer alt boyutları olan yetersizlik duygusu ( $H_{4b}$ ) ve müşteri ilişkilerinde zorlanmanın ( $H_{4c}$ ) kariyer beklentisi üzerindeki etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık etkisinin olmadığı dolayısıyla bu alt hipotezlerin reddedildiği söylenebilir.

## **TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER**

Bu araştırma turizm eğitimi almış iş görenlerin iş hayatına başladıklarında yaşadıkları gerçeklik şokunun kariyer bağlılığı üzerine etkisi ve bu etkide çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla yürütülmüştür. Araştırma bulguları doğrultusunda gerçeklik şoku boyutlarından sektör beklentileriyle uyuşmama boyutunun çalışma yaşam kalitesini negatif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, alan yazınla birlikte değerlendirildiğinde; Gaundan ve Mohammadnezhad (2018:161) hemşireler üzerine yaptığı çalışmada, çalışma ortamındaki rol belirsizliği, çalışanların kendini yetersiz hissetmesi, çalışma kültürü ve yeni bir ortam iş yerindeki karşılaşmaları gerçeklik şoku nedenleri olarak belirtilmektedir. Kim ve Cho (2014:77) öğretmenler ile ilgili yaptığı çalışmada, işe yeni başlayan öğretmenlerin gerçeklik şoku yaşamalarında çalışma ortamının getirdiği beklenmedik engeller, öğretmenlik rolünün karmaşıklığı, teoriler ve uygulamalar arasındaki önemli farklılıklar ve ağır iş yükünün etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu durumda çalışanların gerçeklik şoku yaşamasında çalışma ortamının etkili olduğu söylenebilir. Gerçeklik şoku boyutları göz önüne alındığında, turizm eğitimi almış iş görenlerin turizm sektörü ve sektör içerisindeki meslekler hakkında detaylı olarak bilgilendirilmesi gerçeklik şokunun azaltılmasında etkili olabilir. Buna ilaveten yeni başlayan çalışanların güveninin artması ve adaptasyonun hızlı gerçekleşmesi için çalışma ortamlarının iyileştirilmesi gerçeklik şokunun etkisini azaltabilir. Özellikle iş görenler işe başladıktan sonra ilgi duyduğu departmana yönlendirilirse hem gerçeklik şokunun etkisi azaltılabilir hem de iş görenlerin daha fazla performans göstermesi sağlanabilir.

Gerçeklik şokunun kariyer bağlılığı ile ilişkisi incelendiğinde, gerçeklik şoku boyutlarından yetersizlik duygusunun ve misafir ilişkilerinde zorlanmanın kariyer bağlılığını negatif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bu bulgu Dean vd., (1988:248) ile benzerlik göstermektedir. Dean ve Wanous (1983)’un banka çalışanları ile yaptığı çalışmada gerçeklik şokunun çalışanların bağlılık tutumlarını ve kurumda kalma isteklerini önemli ölçüde azalttığı ifade edilmektedir. Benzer biçimde Uştü (2013)’nun sınıf öğretmenleri üzerine gerçekleştirdiği çalışmada mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerin gerçeklik şoku yaşamaları sonucunda mesleklerine ilişkin beklenti ve olumlu düşüncelerinde azalma gerçekleştiği belirtilmektedir. Kodama (2017)’nin yaptığı çalışmaya göre ise çalışanların sosyal becerilerini kullanması gerçeklik şokunun kariyer gelişimindeki olumsuz etkilerini azaltabileceğini ifade

etmektedir. Çalışmada elde edilen bulgulara yeni mezun olan iş görenlerin yetersizlik duygusu hissi ve misafir ilişkilerinde zorlanması kariyer bağlılığını önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Özellikle turizm alanında eğitim alan iş görenlerin belli bir süre sonra turizm sektöründe çalışmaya devam etmemesinin sebeplerinden birinin de gerçeklik şoku olduğu söylenebilir. Bu yüzden iş görenlerin yetersizlik duygusunu hissettikleri konular belirlenerek eğitimler verilmesi gerçeklik şokunun etkisini azaltabilir ve iş görenlerin kariyerlerine devam etmeleri sağlanabilir. Ayrıca misafirlerle ilişki kurmada zorlanan iş görenlere misafir ilişkileri ile ilgili hizmet içi eğitimlerin planlanması ve uygulanması iş görenlerin kariyer bağlılığını olumlu etkileyebilir.

Çalışma yaşam kalitesinin kariyer bağlılığı ile ilişkisine bakıldığında, çalışma yaşam kalitesi kariyer bağlılığı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Sirgy vd., (2001) çalışma yaşam kalitesi yüksek olan bireylerin kariyerleri arasında uyumlu bir denge kurabileceklerini öne sürmektedir. Huang vd., (2007) tarafından Tayvan'daki muhasebe çalışanları üzerinde yapılan çalışmada benzer biçimde çalışma yaşam kalitesinin (iş özellikleri ve ücret) kariyer bağlılığı üzerinde önemli derecede etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tuncer ve Yeşiltaş (2013) otel çalışanları üzerine yaptığı çalışmada, çalışanlarda çalışma yaşam kalitesinin düşük olması tatmin düzeylerinde, iş doyumlarında ve bağlılıklarında azalmaya sebep olabileceğini belirtmektedir. Elde edilen bulgu, turizm işletmelerindeki çalışma yaşam kalitesinin yüksek olması yeni mezun olan turizm iş görenlerin kariyer bağlılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle turizm işletmelerinde çalışanların çalışma yaşam kalitesi koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların sektörde çalışmaya devam etmesinde ve kariyer planlamalarının sektör üzerinde devamlılığında etkili olabileceği söylenebilir. Bu anlamda turizm sektöründeki kalifiye çalışanların sayısında da önemli ölçüde artış olabileceği düşünülebilir. Özellikle çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yeterli ücretin verilmesi, çalışma saatlerinin sosyal ve kültürel faaliyetlere katılımı sağlayabilecek şekilde düzenlenmesi iş görenlerin kariyer bağlılığını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Çalışmada son olarak gerçeklik şoku boyutlarının kariyer bağlılığı ilişkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolü incelenmiştir. Bu boyutlardan sektör beklentilerine uymama boyutu ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişkide çalışma yaşam kalitesinin tam aracılık etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçtan hareketle, yeni mezun olan iş görenlerin çalışma hayatına başladıklarında hayal ettikleri çalışma hayatının sektör beklentilerine uymaması kariyer bağlılığını ve çalışma yaşam kalitesini azaltacağı söylenebilir. Özellikle okul eğitimi sürecinde iş görenler ile turizm sektörü içerisinde yer alan işletmelerin yöneticileri bir araya getirilerek sektörün iş görenlerden beklentileri anlatılabilir. Bu durum iş görenlerin ve sektörün beklentilerinin karşılıklı olarak anlaşılmasını kolaylaştıracak bir ortam oluşturabilir. Son olarak turizm işletmelerinde iş görenlerin çalışma yaşam kalitesi unsurlarının geliştirilmesi çalışanların kariyer ve sektöre olan bağlılığını artırabileceğini söylemek mümkündür.

Mevcut çalışma gerçeklik şokunun kariyer bağlılığı ilişkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolünün ortaya koymasına yöneliktir. Gelecekteki çalışmalarda turizm eğitimi almış olan iş görenlerin gerçeklik şoku yaşamalarının nedenleri bölüm bazında nitel bir çalışma ile incelenmesi daha açıklayıcı sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir. Bunun yanı sıra kariyerine devam etmek istemeyen iş görenlerin bu kararı almalarına neden olan etkenler derinlemesine görüşmelerle incelenebilir.

## KAYNAKÇA

Adio, G., and Popoola, S. O. (2010). Demographic Variables and Self-Efficacy as Factors Influencing Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in Nigeria, *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 1-19. 329.

- Afşar, S. T. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S., and Ripoll, P. (2016). Understanding the mediating role of quality of work life on the relationship between emotional intelligence and organizational citizenship behaviors. *Psychological Reports*, 118(1), 107-127.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yildirim, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arab, N., REZAEI, B. F., and Rahimi, M. (2015). The mediating role of quality of work life between psychological capital and life satisfaction. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion*. Spring 2015; 3(1), 49-58.
- Aryee, S., Chay, Y. W. and Chew, J. (1994). An Investigation of The Predictors and Outcomes of Career Commitment in Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 1-16.
- Avcı, N. (2011). Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin İş Değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 7-18.
- Ayazlar, G. and Güzel, B. (2014). The Effect of Loneliness in The Workplace on Organizational Commitment, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131(8), 319-325.
- Ballout, H. I. (2009). Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Self-Efficacy, *Career Development International*, 14(7), 655-670.
- Baltacı, F., Üngüren, E., Avsallı, H., ve Demirel, O. N. (2012). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1), 17-25.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.
- Beloor, V., Nanjundeswaraswamy, T. S., and Swamy, D. R. (2017). Employee commitment and quality of work life—A literature review. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 175-188.
- Blau, G. (1985). The Measurement and Predict on of Career Commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (1989). Testing The Generalizability of a Career Commitment Measure and Its İmpact On Employee Turnover. *Journal of Vocational behavior*, 35(1), 88-103.
- Bolhari, A., Rezaeean, A., Bolhari, J., Bairamzadeh, S., and Soltan, A. A. (2011). The relationship between quality of work life and demographic characteristics of information technology staffs. *2011 International Conference on Computer Communication and Management Proc. of CSIT*, 5, 374-378.
- Bulut, Ö. (2019). *Sınırsız ve Değişken Kariyer Yönelimlerinin Kariyer Bağlılığı ile İlişkisi: Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Carroll, T. L. (2007). Manage Yourself for A More Fulfilling Career. (Ed.) R. A. Jones: *Nursing Leadership Management: Theories, Processes and Practice*, 359-476. Philadelphia: F. A. Davis Company.
- Casey, K., Fink, R. R., Krugman, A. M., and Propst, F. J. (2004). The Graduate Nurse Experience. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 34(6), 303-311.
- Cheng, E. W. L. and D. C. K. Ho (2001). The Influence of Job and Career Attitudes on Learning Motivation and Transfer, *Career Development International*, 6(1), 20-27.



- Chi, C. G. Q., and Qu, H. (2008). Examining The Structural Relationships of Destination Image, Tourist Satisfaction and Destination Loyalty: An Integrated Approach, *Tourism Management*, 29(4), 624-636.
- Corelli, S. M., and Bishop, R. C. (1990). Career Commitment: Functions, Correlates and Management, *Group and Organization Studies*, 15(2), 158-178.
- Cowin, L. S., and Hengstberger-Sims, C. (2006). New Graduate Nurse Self-Concept and Retention: A Longitudinal Survey, *International Journal of Nursing Studies*, 43(1), 59-70.
- Curtner-Smith, M.D. (2001). The Occupational Socialization of a First Year Physical Education Teacher with A Teaching Orientation, *Sport, Education and Society*, 6(1), 81-105.
- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Dean, R. A. (1985). Reality Shock: What Happens When a New Job Does Not Match Expectations. The Annual Convention of The American Psychological Association, August 23-27, Los Angeles, Ca
- Dean, R. A., and Wanous, J. P. (1983). Reality Shock and Commitment: A Study of New Employees' Expectations. The Annual Convention of The American Psychological Association, August 26-30, Anaheim, Ca.
- Dean, R. A., Ferris, K. R., and Konstans, C. (1988). Occupational reality shock and organizational commitment: Evidence from the accounting profession. *Accounting, Organizations and Society*, 13(3), 235-250.
- Demir, G. T., İlhan, E. L., ve Cicioğlu, H. İ. (2018). Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Gerçeklik Şoku Beklenti Düzeyleri: Mesleğe Atılmaya Hazır Mıyız?. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22(2), 643-658.
- Demirel, Z. H. (2019). Banka Çalışanlarının Kariyer Bağlılık Düzeylerinin Öznel Kariyer Başarıları Üzerindeki Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1332-1345.
- Depolo, M., Fraccaroli, F., and Sarchielli, G. (1994). Mismatches Between Expectation and Reality in The Work Socialization Process. *Travail Humain*, 57(2), 131-143.
- Dhar, R. L. (2012). Reality Shock: Experiences of Indian Information Technology (It) Professionals, *Work*, 46, 251-262.
- Dinçer, F. İ., Akova, O. ve Kaya, F. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 42-56.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Duchscher, J. E. B. (2009). Transition Shock: The Initial Stage of Role Adaptation for Newly Graduated Registered Nurses, *Journal of Advance Nursing*, 65(5), 1103-1113.
- Ellemers, N., De Gilder, D., and Van Den Heuvel, H. (1998). Career-Oriented Versus Team-Oriented Commitment and Behavior at Work, *Journal of Applied Psychology*, 83(5): 717-730.
- Fritz, M. S., and MacKinnon, D. P. (2007). Required Sample Size to Detect the Mediated Effect, *Psychological Science*, 18(3), 233-239.
- Fu, J.R. (2010). Is Information Technology Career Unique? Exploring Differences in Career Commitment and Its Determinants Among It and Non-It Employees. *International Journal of Electronic Business Management*, 8(4), 272-281.

- Gaundan, G., and Mohammadnezhad, M. (2018). Reality Shock: A Transitional Challenge Faced By Intern Nurses at Labasa Hospital, Fiji. *International Journal of Healthcare and Medical Sciences*, 4(9), 158-164.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hall, D. T. (1971). A Theoretical Model of Career Sub-Identity Development in Organizational Settings, *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Huang, T. C., Lawler, J., and Lei, C. Y. (2007). The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(6), 735-750.
- Kendir, H. ve Özkoç, A. G. (2018). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kariyer Tatmini ve Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Öz Yeterliliğin Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 78-112.
- Kim, H., and Cho, Y. (2014). Pre-Service Teachers' Motivation, Sense of Teaching Efficacy, Andexpectation of Reality Shock. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 42(1), 67-81.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Third Edition, NY: Guilford Press.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Publications.
- Kocaman, G., İntepeler, Ş. S., Şen, H., Yürümezoğlu Arslan, H. ve Özbıçakçı, F.Ş. (2012). İşe Yeni Başlayan Hemşirelerin Uyumlarını Kolaylaştırmak İçin Hazırlanan Bir Rehber Hemşire Eğitim Programı Örneği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma*, 9(2), 28-34.
- Kodama, M. (2017). Functions of Career Resilience Against Reality Shock, Focusing on Full-Time Employees During Their First Year of Work. *Japanese Psychological Research*, 59(4), 255-265.
- Kozak, M. (2017). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*. 3. Baskı. Detay Yayıncılık.
- Lam, T., and Xiao, H. (2000). Challenges and Constraints of Hospitality and Tourism Education in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.12(5), 291-295.
- Leech, N. L., and A. J. Onwuegbuzie (2002). A call for greater use of nonparametric statistics, Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association, Kasım 6-8, Chattanooga, TN.
- Mahmood, S. (2013). "Reality shock": New Early Childhood Education Teachers. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 34(2), 154-170.
- Mellor, S., Mathieu, J. E., Barnes-Farrell, J. L., and Rogelberg, S. G. (2001). Employees' Nonwork Obligations and Organizational Commitments: A New Way to Look at The Relationships. *Human Resources Management*, 40(2), 171-184.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 43-50.
- Möbius, M. (2003). The Use of Item Parceling in Statistical Analyses: A Research Example, 2nd. European Conference on Research Methodology for Business and Management, Ed. Ann Brown, 247-256.

- Nachmias, S., Walmsley, A., and Orphanidou, Y. (2017). Students' Perception Towards Hospitality Education: An Anglo-Cypriot Critical Study. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 20, 134-145.
- Niu, H.J. (2010). Investigating The Effects of Self-Efficacy on Foodservice Industry Employees' Career Commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 743-750.
- Ogata, M. (2012). An Analysis of the Influence of Reality Shock on Young Workers' Adaptation to Organizations: A Comparison Between Young White-Collar Workers and Nurses. *Organizational Science*, 45, 49-66.
- Otluoğlu, Ç., Ö. (2014). Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 23, 350-363.
- Özalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim. *Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın*, (149).
- Özkan, S. (2017). *Gerçeklik Şoku ile Örgütsel Tükenmişlik İlişkisinin Resmi Liselerde Görev Yapan Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi (Muş İli Örneği)*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Preacher, K.J., and Hayes, A.F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models, *Behavior Research Methods*, 40(4), 879-891.
- Schein, E. H. (1978). The Role of The Consultant: Content Expert or Process Facilitator?. *The Personnel and Guidance Journal*, 56(6), 339-343.
- Scott, M. J. (1992). *Role Conflict and Reality Shock Among Neophyte Navy Nurses*. The Faculty of The Graduate San Diego State University.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P., and Lee, D. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories, *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Stroot, S.A., and Whipple, C.E. (2003). Organizational Socialization: Factors Affecting Beginning Teachers. Silverman, Sj, Ennis, Cd (Ed.) *Student Learning in Physical Education: Applying Research to Enhance Instruction*. 2nd Ed. Champaign, Il: Human Kinetics, 311-328.
- Şengel, Ü., Zengin, B. ve Işkın, M. (2019). Turizm Öğrencilerinin Mesleki Beklenti, Mesleki Bağlılık ve Meslek Değiştirme Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(39), 79-90.
- Tatlı, H. S., Eğiymiş, A. M., ve Zümrüt, M. Z. (2021). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının iş doyumuna etkisi: Çalışma yaşamı kalitesinin aracılık rolü. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18, 1256-1284.
- Tho, N. D., Phong, N. D., and Quan, T. H. M. (2014). Marketers' psychological capital and performance: the mediating role of quality of work life, job effort and job attractiveness. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
- Tuncer, M. ve Yeşiltaş, M. (2013). Çalışma Yaşam Kalitesinin Otel İşletmesi Çalışanları Üzerindeki Etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-78.
- Uştu, H. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Bazı Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek lisans tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Ünlüöner, K. (2000). Turizm İşletmeciliği Öğretmenlik Programlarının Öğrenci Beklentileri ve Algılamaları Açısından Değerlendirilmesi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(1)*, 218-238.
- Van Maanen, J., and Schein, E.H. (1977). Career Development. J. R. Hackman and J. L. Shuttle (Ed.), *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change in*, Goodyear Pub. Co, California, 30-95.
- Volgger, M., and Pechlaner, H. (2014). Requirements For Destination Management Organizations İn Destination Governance: Understanding DMO Success, *Tourism Management, 41*, 64-75.
- Yang, Y. (2011). Gender and Engineering Career Development of Hotel's Employees in China, *Systems Engineering Procedia, 1*, 365-371.
- Yeşil, Y. (2017). Çalışma Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesinde Eğitim Faaliyetlerinin Önemi. *The Journal of Social Sciences, 10*, 247-259.
- Yıldız Ç. C. (2019). *Yeni Mezun Hemşirelerde Gerçeklik Şokunun Nitel Açıdan İncelenmesi ve Gerçeklik Şoku Ölçeğinin Geliştirilmesi*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Yüksek Öğretim Kurulu (2021). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: 01.08.2021.