



**T.C.**  
**NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**TURİZM REHBERLİĞİ ANA BİLİM DALI**

**SINIRSIZ VE ÇOK YÖNLÜ KARIYER TUTUMLARI:  
TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Gizem GÜNEL

Danışman  
Doç. Dr. Emine KALE

Nevşehir  
Şubat 2022

# SINIRSIZ VE ÇOK YÖNLÜ KARIYER TUTUMLARI: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Gizem GÜNEL

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm Rehberliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Şubat 2022

Danışman: Doç. Dr. Emine KALE

## ÖZET

Sınırsız kariyer yaklaşımının ana varsayımı, çalışan bireylerin mesleğe bağlı olmalarından dolayı yeni ilişkiler edinerek sürekli iş değiştirmeleridir. Çok yönlü kariyer yaklaşımının ana varsayımı ise bireylerin kendi değerleri doğrultusunda mesleki eylemleri sonucu ortaya çıkan kariyer başarısına odaklanmaktır. Bu çalışmanın amacı; turist rehberlerinin kariyer tutumlarını çok yönlü kariyer tutumunun alt boyutları olan “Değerlerine Göre Hareket Etme ve Kendi Kendini Yönetme” ve sınırsız kariyer tutumunun alt boyutları olan “Fiziksel Hareketlilik ve Psikolojik Hareketlilik” ile tespit ederek bu tutumların bireylerin kariyer başarısı ve kariyer bağlılığına etkisinin olup olmadığını incelemektir. Araştırmanın örneklemini Nevşehir Rehberler Odası’na (NERO) bağlı olarak çalışan turist rehberleri oluşturmaktadır (n=278). Veri toplama aracı olarak nicel yöntem olan anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplama aracından elde edilen veriler AMOS ve SPSS-24 programı ile incelenmiştir. Çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları ile kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı boyutlarının ortaya koyulması için ve alt boyutların geçerliliğinin tespit edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır.

Yapısal eşitlik modellemesi sonucuna göre; değerlerine göre hareket etme, kariyer başarısının tanınırlık boyutu üzerinde negatif ve anlamsız bir etkiye sahipken anlamlılık, özgün etki, gelişme boyutları üzerinde negatif ama anlamlı bir etkiye sahiptir. Kendi kendini yönetme, kariyer başarısının tanınırlık, anlamlılık, özgün etki ve gelişme boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik, kariyer başarısının tanınırlık, anlamlılık, özgün etki ve gelişme boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Değerlerine göre hareket etme, kariyer bağlılığı üzerinde negatif ama anlamlı bir etkiye sahipken kendi kendini yönetme, kariyer bağlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Fiziksel hareketlilik, kariyer bağlılığı üzerinde pozitif ama anlamsız bir etkiye sahipken psikolojik hareketlilik, kariyer bağlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Anahtar Kelimeler:** Sınırsız Kariyer, Çok Yönlü Kariyer, Kariyer Başarısı, Kariyer Bağlılığı

# **BOUNDARYLESS AND PROTEAN CAREER ATTITUDES: A RESEARCH ON TOURIST GUIDES**

**Gizem GÜNEL**

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences Department of Tourism Guidance, M.A., February 2022**

**Supervisor: Associate Professor Dr. Emine KALE**

## **ABSTRACT**

The main assumption of boundaryless career is that working individuals constantly change jobs by acquiring new relationships due to their job. The main assumption of a protean career is that the individual focuses on career success that emerges in line with her/his own values as a result of professional actions. The purpose of this study is determine the career attitudes of tourist guides with “values-driven” and “self-directed”, which are sub-dimensions of protean career attitude and “physical mobility” and “psychological mobility”, which are sub-dimensions of boundaryless career attitude, and to examine whether it has an effect on career success and career commitment. The sample of the research consists of tourist guides by working under Nevşehir Guides Chamber (NERO), (n=278). Questionnaire technique, which is a quantitative method, was used as a data collection tool. The data acquired from the data collection tool were analyzed with the AMOS and SPSS-24 programmes. Confirmatory factor analysis was used to find out protean career, boundaryless career, career commitment and career success dimensions and pick out the validity of the sub-dimensions, structural equation modeling was used to examine the relationships between variables.

According to the result of structural equation modeling: values-driven has a negative and non-significant effect on recognition dimension of career success; however, it has a negative and significant effect on significance, unique impression and development. Self-directed has a positive and significant effect on recognition, significance, unique impression and development dimensions of career success. Physical mobility and psychological mobility have a positive and significant effect on recognition, significance, unique impression and development dimensions of career success. While values-driven has a negative and significant effect on career commitment, self-directed has a positive and significant effect. While physical mobility has a positive and non-significant effect, psychological mobility has a positive and significant effect on career commitment.

**Keywords:** Boundaryless Career, Protean Career, Career Success, Career Commitment

## TEŞEKKÜR

Çalışmam boyunca benden hiçbir konuda desteğini esirgemeyen, tez konumu belirlememde ve yazma aşamamda bilgisi ve tecrübesiyle her zaman bana yardımcı olan saygı değer danışmanım Doç. Dr. Emine KALE'ye ilgi ve anlayışı için çok teşekkür ederim.

Mustafa Kemal Atatürk 1925 Kastamonu Nutku'nda: "Bir toplum, bir millet, erkek ve kadın denilen iki cins insandan oluşur. Mümkün müdür ki bir toplumun yarısı topraklara, zincirlere bağlı kaldıkça diğer kısmı göklere yükselebilir?" diyerek eğitimde kadın-erkek eşitliğini vurgulamıştır. Eğitimde kadın-erkek eşitliğini sağlayarak bugünlere gelebilmemize vesile olan Ulu Önder Mustafa Kemal ATATÜRK'e; onun ilkeleri ve ışığı doğrultusunda beni büyüten, destekleyen sevgili annem Birsen GÜNEL ve sevgili babam Sebahattin GÜNEL'e; bana her konuda yardımcı ve destek olan kuzenlerim Sibel BAKAR ve Berna BAKAR AYDIN'a; ailemize gelerek bizlere mutluluk kaynağı olan minik ikizlerimiz Aren&Artun AYDIN'a; bilgisayar bilgisiyle benden yardımlarını esirgemeyen arkadaşım Öznur AKIN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Gizem GÜNEL

## İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK .....	i
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK .....	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI .....	i
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	viii
KISALTMALAR .....	ix
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### ÇOK YÖNLÜ KARIYER VE SINIRSIZ KARIYER

1.1. Kariyer Kavramı.....	5
1.2. Kariyer Aşamaları .....	6
1.3. Kariyer Algısını Değiştiren Etmenler .....	7
1.4. Kariyer Planlamasında Etkili Olan Unsurlar.....	8
1.5. Geleneksel Kariyer ve Yeni Kariyer Yaklaşımı .....	9
1.6. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı .....	11
1.6.1. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımının Özellikleri .....	12
1.6.2. Çok Yönlü Kariyer Tutumları.....	13
1.6.2.1. Değerlerine Göre Hareket Etme (Values-driven) .....	13
1.6.2.2. Kendi Kendini Yönetme (Self-directed).....	13
1.7. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı.....	14
1.7.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımının Özellikleri.....	15
1.7.2. Sınırsız Kariyer Tutumları .....	15
1.7.2.1. Fiziksel Hareketlilik (Physical Mobility).....	16
1.7.2.2. Psikolojik Hareketlilik (Psychological Mobility).....	16

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **KARİYER TUTUMLARI VE KARİYER BAŞARISI**

2.1. Kariyer Planlama.....	17
2.1.1. Örgütsel Kariyer Planlama.....	18
2.1.2. Bireysel Kariyer Planlama .....	19
2.2. Kariyer Bağlılığı.....	20
2.3. Kariyer Başarısı.....	21
2.3.1. Nesnel Kariyer Başarısı .....	23
2.3.2. Öznel Kariyer Başarısı .....	24
2.3.2.1. Öznel Kariyer Başarısı Boyutları .....	25
2.4. Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer İle Kariyer Başarısı İlişkisi.....	26

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **TURİST REHBERLİĞİ**

3.1. Turist Rehberi ve Turist Rehberliği .....	28
3.2. Turist Rehberlerinin Sahip Olması Gereken Özellikler .....	28
3.3. Türkiye’de Turist Rehberliği Tarihçesi.....	30
3.4. Profesyonel Turist Rehberliği Ulusal Meslek Örgütleri .....	33

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **SINIRSIZ VE ÇOK YÖNLÜ KARİYER TUTUMLARI: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	36
4.2. Model ve Hipotezler.....	37
4.3. Araştırmanın Yöntemi.....	39
4.3.1. Evren ve Örneklem .....	40
4.3.2. Ölçekler .....	40
4.3.3. Verilerin Analizi .....	40
4.4. Araştırma Bulguları.....	41
4.4.1. Veri Eleme Evresi .....	41

4.4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik .....	41
4.4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	42
4.4.3.1. Çok Yönlü Kariyere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	43
4.4.3.2. Sınırsız Kariyere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	45
4.4.3.3. Kariyer Başarısına İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	46
4.4.3.4. Kariyer Bağlılığına İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	48
4.4.4. Çok Yönlü Kariyer, Sınırsız Kariyer, Kariyer Başarısı ve Kariyer Bağlılığı Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi .....	49
4.4.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	50
4.4.6. Tanımlayıcı İstatistikler .....	52
4.4.7. Yapısal Eşitlik Modellemesi .....	54
4.4.7.1. Değerlerine Göre Hareket Etme ve Kendi Kendini Yönetme Boyutlarının Kariyer Başarısı Boyutları Üzerindeki Etkisi .....	54
4.4.7.2. Fiziksel Hareketlilik ve Psikolojik Hareketlilik Boyutlarının Kariyer Başarısı Boyutları Üzerindeki Etkisi .....	56
4.4.7.3. Değerlerine Göre Hareket Etme ve Kendi Kendini Yönetme Boyutlarının Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisi .....	58
4.4.7.4. Fiziksel Hareketlilik ve Psikolojik Hareketlilik Boyutlarının Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisi .....	60
4.5. Anket Formunda Turist Rehberlerine Yöneltilen Diğer Sorular .....	61
<b>SONUÇ</b> .....	<b>64</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>71</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>80</b>
<b>ÖZ GEÇMİŞ</b> .....	<b>86</b>

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.1.</b> Geleneksel ve Yeni Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması.....	10
<b>Tablo 1.2.</b> Geleneksel ve Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması.....	12
<b>Tablo 1.3.</b> Geleneksel ve Sınırsız Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması.....	15
<b>Tablo 2.1.</b> Kariyer Planlamada Yöneticinin, Örgütün ve Bireyin Görevleri.....	18
<b>Tablo 2.2.</b> Bireysel ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Kıyaslanması.....	20
<b>Tablo 4.1.</b> Uyum İyiliği Ölçütleri ve Eşik Değerleri.....	43
<b>Tablo 4.2.</b> Çok Yönlü Kariyerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Değerleri.....	45
<b>Tablo 4.3.</b> Sınırsız Kariyerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Değerleri.....	46
<b>Tablo 4.4.</b> Kariyer Başarısının Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Değerleri.....	48
<b>Tablo 4.5.</b> Kariyer Bağlılığının Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Değerleri.....	49
<b>Tablo 4.6.</b> Çok Yönlü Kariyer, Sınırsız Kariyer, Kariyer Başarısı ve Kariyer Bağlılığı Güvenilirlik Analizi.....	50
<b>Tablo 4.7.</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	51
<b>Tablo 4.8.</b> Tanımlayıcı İstatistikler.....	53
<b>Tablo 4.9.</b> Hipotez 1 Sonuçları.....	56
<b>Tablo 4.10.</b> Hipotez 2 Sonuçları.....	56
<b>Tablo 4.11.</b> Hipotez 3 Sonuçları.....	58
<b>Tablo 4.12.</b> Hipotez 4 Sonuçları.....	58
<b>Tablo 4.13.</b> Hipotez 5 Sonuçları.....	59
<b>Tablo 4.14.</b> Hipotez 6 Sonuçları.....	60
<b>Tablo 4.15.</b> Hipotez 7 Sonuçları.....	61
<b>Tablo 4.16.</b> Hipotez 8 Sonuçları.....	61
<b>Tablo 4.17.</b> Eklemek İstedikleriniz Sorusuna Verilen Cevaplar.....	63



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Turist Rehberlerinin Bağlı Olduğu Hiyerarşik Düzen.....	34
Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli.....	37
Şekil 4.2. Çok Yönlü Kariyerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli .....	44
Şekil 4.3. Sınırsız Kariyerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli .....	45
Şekil 4.4. Kariyer Başarısının Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli .....	47
Şekil 4.5. Kariyer Bağlılığının Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli .....	48
Şekil 4.6. Çok Yönlü Kariyer Boyutlarının Kariyer Başarısı Boyutları Üzerindeki Yapısal Eşitlik Modellemesi .....	55
Şekil 4.7. Sınırsız Kariyer Boyutlarının Kariyer Başarısı Boyutları Üzerindeki Yapısal Eşitlik Modellemesi .....	57
Şekil 4.8. Çok Yönlü Kariyer Boyutlarının Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Yapısal Eşitlik Modellemesi .....	59
Şekil 4.9. Sınırsız Kariyer Boyutlarının Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Yapısal Eşitlik Modellemesi.....	60

## KISALTMALAR

**$\beta$ :** Beta

**$\lambda$ :** Lambda

**H:** Hipotez

**P:** Olasılık

**Vd.:** Ve diğerleri

**Akt:** Aktaran

**AMOS:** Analysis of Moment Structures

**ÇARO:** Çanakkale Rehberler Odası

**İRO:** İstanbul Rehberler Odası

**SPSS:** Statistic Pocket for Social Sciences

**TBMM:** Türkiye Büyük Millet Meclisi

**TDK:** Türk Dil Kurumu

**TUREB:** Turist Rehberleri Birliği

**WFTGA:** World Federation of Tourist Guide Associations

## GİRİŞ

Kariyer, çalışan bireyler açısından önem arz eden bir kavramdır. Bireyler hayat boyu aynı sektör veya işte çalışmak yerine daha farklı sektörlerle yönelebilmektedirler. Bunun nedeni ise bireylerin kendilerini farklı alanlarda geliştirmek istemelerinden veya iş güvencesinin ve yükselme fırsatının olmadığı örgütlerde kalmak yerine elde edebilecekleri yeni fırsatları yakalama çabalarıdır. Bu durum neticesinde ortaya çıkan kariyer hareketliliği, yeni kariyer yaklaşımlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sınırsız kariyer (boundaryless career) ve çok yönlü kariyer (protean career), yeni kariyer yaklaşımlarına örnektir.

Çok yönlü kariyerde bireyler örgütler yerine direkt kendi kariyerlerine bağlıdırlar. Bireylerin kendi değerleri doğrultusunda mesleki eylemleri sonucu ortaya çıkan kariyer başarısına odaklanması çok yönlü kariyerin ana varsayımdır. Çok yönlü kariyerde hedef olarak psikolojik tatmin söz konusudur. Sorumluluk bireydedir ve gelişim sağlanabilmesi için iş tecrübesi ön planda yer almaktadır (Briscoe vd., 2006: 32). Çok yönlü kariyer tutumları, değerlerine göre hareket etme (values-driven) ve kendi kendini yönetme (self-directed) olarak iki başlıkta incelenmektedir. Kale ve Özer'e göre; değerlerine göre hareket etme, bireyin kariyerinde kendi olgu ve değerlerini örnek almasıdır (Kale ve Özer, 2012: 176). Bu tutuma göre para, konum gibi dış etmenler yerine bireyin idealleri, kişisel ve psikolojik başarısının ön planda olması bireyi tatmin etmektedir. Kendi kendini yönetme ise bireyin her şeyden bağımsız bir şekilde hareket etmesidir. Elde edilen başarı ve kişisel gelişimden meydana gelen isteklendirme, bireyin yeni görevler bulmasını ve adapte olmasını kolaylaştırır. Böylece birey için istihdam motive edici bir etmen olmaktan çıkmaktadır (Segers vd., 2008: 214).

Sınırsız kariyerde bireyler tek bir örgüte bağlı değildirler. Çalışan bireylerin mesleğe bağlılıkları doğrultusunda yeni ilişkiler edinerek sürekli iş değiştirmeleri sınırsız

kariyerin ana varsayımıdır. Sınırsız kariyerde performansa dayalı ve birden fazla örgüt ile çalışma söz konusudur. Sorumluluk bireyseldir, deneyimin öğrenmeye dayalı olması ön plandadır (Sullivan, 1999: 458). Suvacı ve Baş'a göre; evli bireylerin giderlerinin yüksek olması, bireylerin aynı sektör içerisinde koşulları daha iyi başka bir işe geçmelerine neden olmaktadır (Suvacı ve Baş, 2018: 127). Sınırsız kariyer tutumları, fiziksel hareketlilik (physical mobility) ve psikolojik hareketlilik (psychological mobility) olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir. Fiziksel hareketlilik, çalışan bireylerin işletmeler, meslekler veya şehirlerarasında bulunduğu hareketliliğidir (Clarke, 2009: 11). Paranın tatmin edici miktarda olması, şartların elverişli olması, yükselme olanaklarının iyi olması gibi nedenler bireyin fiziksel hareketlilik yöneliminde büyük rol oynamaktadır. Psikolojik hareketlilik ise bireyin sınırları aşarak çalışırken göstermiş olduğu genel davranışlardır. Psikolojik hareketlilik, bireyin aklının sınırsız oluşunu ifade etmektedir. Yenilik, çeşitlilik, bağlılık ve bağımsızlık bireyin psikolojik hareketlilik yöneliminde büyük rol oynamaktadır.

Kariyer bağlılığı, bireyin hedeflerini geliştirmesi olarak nitelendirilmektedir. Kariyer bağlılığı, bireyin mesleğine veya kariyerine yönelik psikolojik açıdan vermiş olduğu tepkidir (Arthur vd., 1989: 8). Kariyerine bağlı olan bireyler her şeyden bağımsız olarak sadece kariyerlerine odaklanmaktadır. Birey çalıştığı örgüt içerisinde mutsuz olsa bile kariyeri nedeniyle aynı örgütte çalışmaya devam edebilmektedir. Bunun nedeni bireyin bir gelecek ihtiyacı olarak kariyerine bağlılık göstermesidir. Ayrıca birey bulunduğu pozisyonu iş dışında hayatında da kullanmaktadır.

Kariyer başarısı; meslek, yükselme, deneyim, tatmin ve gelişim gibi etmenleri içerisinde barındırmaktadır. Günümüzde kariyer başarısı denildiğinde akla ilk önce terfi ve maaş gelmektedir. Larwood ve Gattiker (1986) kariyer başarısını; bireysel başarı, maddi başarı, iş başarısı, yaşayış başarısı ve terfi başarısı olmak üzere beş ana başlıkta (Gattiker ve Larwood, 1986: 85) açıklamaktadır. Bireyin ilerleme göstermesi, yetenek ve bilgilerinden hoşnut olması, amaçlarına ulaşabilmesine imkân veren iş hayatının olması, hem aile hem de sosyal yaşamdan memnun olması gibi nedenler de kariyer başarısını açıklamaktadır.

Turist rehberi kavramını Dünya Turist Rehberleri Birliği Federasyonu; “Ziyaretçilere kendi tercih ettikleri dil ile kılavuzluk eden, yetkililer tarafından tanınmış olan belirli alanlar üzerinde niteliklere sahip olup bir bölgenin doğal ve kültürel mirasını yorumlayan kişi” olarak tanımlamaktadır (WFTGA, 2012). Turist rehberlerinin buldukları bölgeyi iyi tanınması, genel kültür bilgisinin yüksek olması, akıcı konuşabilmesi, gelenek, görenek ve tarih hakkında yeterli bilgiye sahip olması gerekmektedir. Turist rehberi hiçbir şekilde dini ve siyasi konularda konuşmamalı, turistlerle muhakkak göz temasında bulunmalı, aksi durumlarda sakin, sevecen olmalıdır.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde turist rehberlerinin çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tutumlarıyla ilgili literatürde çalışmaya rastlanmamıştır. Turizm sektöründe iş güvencesinin olmaması, mevsimlik çalışmanın yüksek olması turist rehberleri üzerinde bir takım olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Bu nedenle çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tutumlarının tespit edilmesi, yeni kariyer yaklaşımlarının turist rehberleri üzerindeki mevcut durumu hakkında bilgi verecektir. Aynı zamanda çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tutumlarının kariyer başarısı ve kariyer bağlılığı üzerine etkisinin olup olmadığının incelenmesi mesleğe yeni başlayacak potansiyel turist rehberlerinin kariyer planlarına katkı sağlayacaktır. Bu çalışmanın amacı; turist rehberlerinin kariyer tutumlarını çok yönlü kariyer tutumunun alt boyutu olan “Değerlerine Göre Hareket Etme, Kendi Kendini Yönetme” ve sınırsız kariyer tutumunun alt boyutu olan “Fiziksel Hareketlilik, Psikolojik Hareketlilik” ile tespit etmek ve bu tutumların bireylerin kariyer başarısı ve kariyer bağlılığına etkisinin olup olmadığını incelemektir. Bu doğrultuda araştırmanın örneğini Nevşehir Rehberler Odası’na (NERO) bağlı olarak çalışan turist rehberleri oluşturmaktadır.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kariyer kavramı, kariyer aşamaları, kariyer algısını değiştiren etmenler, kariyer planlamasında etkili olan unsurlar, geleneksel kariyer ve yeni kariyer yaklaşımı, çok yönlü kariyer yaklaşımı ve alt boyutları, sınırsız kariyer yaklaşımı ve alt boyutları hakkında bilgi verilmiştir. İkinci bölümde; kariyer planlama, kariyer bağlılığı, kariyer başarısı ve alt boyutları, çok yönlü ve sınırsız kariyer ile kariyer başarısı ilişkisi hakkında bilgi verilmiştir. Üçüncü bölümde; turist rehberi ve turist rehberliği, turist rehberlerinin sahip olması

gereken özellikler, Türkiye’de turist rehberliği tarihçesi, profesyonel turist rehberliği ulusal meslek örgütleri hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde; Nevşehir Rehberler Odası’na bağlı olarak çalışan turist rehberlerinin çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tutumlarının kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın bulguları yer almaktadır.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## ÇOK YÖNLÜ KARIYER VE SINIRSIZ KARIYER

### 1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı, İngilizce’de meslek anlamına gelen career, Latince’de yol anlamına gelen carrera, Fransızca’da yarış yolu anlamına gelen carrierre sözcüklerinden türemiştir (Yörük, 2013: 6). Türk Dil Kurumu kariyer kavramını “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak ifade etmektedir (TDK, 2020). Kısacası kişinin yaptığı çalışma neticesinde elde ettiği başarı olarak tanımlanmaktadır.

Kariyer, birçok farklı şekilde de tanımlanabilmektedir. Bireyin zaman içinde tecrübe edindiği iş deneyimleri, para, itibar, başarı isteği, bireyin karşısına çıkan olanaklar, ödüller, terfiler şeklinde de ifade edilebilir (Aydın Göktepe, 2016: 65). Kariyer, bireyin hayatı boyunca üstlenmiş olduğu sorumluluk ve vazifelerin tümü olarak nesnel bir olguyu ifade etmektedir. Motivasyon, tavır, tutum, değer gibi kavramlar bir araya gelerek kariyeri oluşturmaktadır (Aytaç, 1997: 17). Kariyer diğer bir ifadeyle örgütsel ve kişisel amaçlar, deneyimler, yükselme, terfi gibi olgularla doğrudan bağlantılı bir süreçtir (Seymen, 2004: 81).

Wilensky’ya göre iki çeşit kariyer vardır. Bunlar; dikey kariyer ve yatay kariyerdir. Yatay kariyer uzmanlık ve saygınlıkla ilgiliyken, dikey kariyer bir örgütün içinde üst derecelere ilerleme ile ilgilidir (Çavuş ve Kaya, 2015: 103). Birey bulunduğu işte her ne kadar deneyim kazanıp bilgili olursa hem uzmanlaşmış olacak hem de saygınlık kazanacaktır. Bu durum ise bireyin yatay kariyerinde büyük bir rol oynayacaktır. Aynı şekilde birey, bilgi ve deneyimi ile bulunduğu pozisyondan üst pozisyonlara doğru ilerleme kaydedebilir.

Bir kavram haline gelen kariyer kavramının kabul gören açıklaması Hall tarafından yapılmıştır. Bu kavram: “Kariyer, bireysel ve örgütsel amaçlar ile direkt ilişkili, bireyin yaşamı boyunca kısmi olarak kontrol altında tutabileceği iş deneyimi ve etkinlikleriyle ilişkili bir süreçtir” şeklinde açıklanmıştır (Vergiliel Tüz, 2003: 170).

Beckhard ise bu kavramı dört madde olarak belirtmiştir (Vergiliel Tüz, 2003: 171):

- 1) Uzun vadeli bir tutum söz konusudur. Mevcut doyum ve verimin ilerisindedir.
- 2) Hem nesnel ve etkinlik hem de öznel ve deneyime dayalıdır.
- 3) Kariyer faaliyetlerinden hareket edilmektedir.
- 4) Bireylerin gayreti sonucunda kariyer sonuçları ortaya çıkmaktadır.

Kariyer, bireyin çalıştığı iş yerinde istekleri, hissiyatları, hedefleri için gelişim göstererek o örgütte yükselmesi anlamına da gelmektedir. Kariyer olgusunun ortak etmenleri şu şekilde ifade edilebilir (Ergun Özler, 2013: 128):

- Kariyer kavramı, sadece yüksek düzeydeki mesleklerin ifade edilmesi için kullanılmamaktadır. Her meslekte çalışan bireylerin kendilerine ait kariyer hayatları mevcuttur.
- Birey, iş yerinde yetenekleri ve edindiği bilgiler sayesinde kariyer kazanabilir.
- Bireyin kariyer planlarında sadece kendisi söz sahibidir.
- Birey iş haricinde de kariyerine etki edebilecek olumlu faaliyette bulunabilir. Hatta birey birden çok kariyere de sahip olabilir.

## **1.2. Kariyer Aşamaları**

Gerçek iş hayatı ile bireyin düşündüğü iş hayatının ortak noktada bir araya gelebilmesi için birey çeşitli aşamalardan geçmektedir. Bu aşamalar şu şekilde özetlenmektedir (Balta Aydın, 2007: 16; Tunçer, 2012: 217):

0-25 yaş birey için ben kimliğinin gelişmesidir. Birey kariyer adımını atarken birçok kritik seçim yapmaktadır. Bu kritik seçim çoğunlukla okul sonrası iş ortamına geçiş dönemidir. Bu dönemde çevredeki kişilerin yaptığı meslekler, arkadaş ortamları, sosyal medya gibi unsurlar bireyin kariyerini belirlemede etkin bir rol oynamaktadır



ve birey aile fertleriyle olan bağlarını giderek zayıflatmaktadır. Birey kendini tanıyarak başarı elde edeceği kariyer seçimine yoğunlaşmaktadır.

26-35 yaş birey için kurma aşamasıdır. Birey arayış içinde olduğu işi bulmuştur ve iş hakkındaki imkânları incelemektedir. İlk işin bulunmuş olması, kabiliyet kazanımı, işin öğrenilmesi, deneyim gibi birçok etmen içermektedir. Ayrıca birey bu dönemde diğer bireylerle olan ilişki bağlarını kuvvetlendirme isteğindedir.

36-50 yaş birey için kariyer ortasıdır. Bu aşamada birey, kariyer alanında belirli bir noktaya gelmiştir. Üzerine düşen vazife ve sorumluluk artarak onu uzman konumuna getirmiştir. Birey mesleğindeki planlarını, başarılarını gözden geçirip hedeflerini değiştirmeyi düşünüp yeni bir iş arayışına girebilmektedir.

51-65 yaş birey için kariyer sonudur. Bu aşamada birey hem rahatlar hem de tecrübeli biri olmuştur. Artık yeryüzünde bir şeyleri değiştiremeyeceğini düşünmeye başlar.

65-75 yaş ise birey için emeklilik aşamasıdır. Birey çoğu sebepten dolayı gerileme safhasına girmektedir. Hobi, seyahat gibi aktivitelere yönelmektedir. Bu aşama bireyin artık yeni hedeflerinin olduğu bir dönemdir.

### **1.3. Kariyer Algısını Değiştiren Etmenler**

Kariyer algısının değişmesi, örgütlerin organizasyon ve yönetimindeki değişimler ve çalışan bireylerin kariyere bakış açısındaki değişimler olmak üzere iki başlık altında ifade edilmektedir. Örgütsel ve bireysel değişimler birbirlerini etkilerken aynı zamanda da kariyer anlayışını etkilemektedir. Bunlar:

Örgütlerin küçülmesi, dışa bağlı kaynak kullanımı, temel yetkinliklere yoğunlaşma, işte yükselme basamaklarının azalarak sadeleşme göstermesi, pozisyonun gücünü bilgiye bırakması, bilgi çağının bir sonucu olarak pozisyona dayalı güç yerine bilgiye dayalı gücün önem kazanması, kariyerin örgütsel yapıya dayalı sınırlarının aşılması, eğitim ve iş hayatı arasındaki ilişkinin her geçen gün kopması, kuruluşların azalan ömrü neticesinde bireylerin uzun süreli istihdamlarının azalması, bireylerin meslek açısından edindikleri donanımların iş içeriğindeki değişimlerden dolayı yetersiz

kalması (Özdemir, 2013: 258), bireylerin herhangi bir kuruluşa bağlı kalmak yerine özgür olmak istemeleri gibi nedenler şeklinde ifade edilebilir. Bundan dolayı bireyler ve örgütler kariyer algısına değişik açılardan bakmaya başlamışlardır.

#### **1.4. Kariyer Planlamasında Etkili Olan Unsurlar**

Birey; kabiliyetleri ve istekleri doğrultusunda bir meslek seçerse, o meslekte hem başarılı hem de mutlu olmaktadır. Bireyin istekleri, idealleri, cinsiyeti ve fiziksel özellikleri, meslekle alakalı bilgi seviyesi, çevreden gelen dışsal etmenler, ailenin sosyo-ekonomik durumu, ailenin bireyden beklentisi, bireyin akademik başarısı, mesleğin kazancı ve mesleğe olan istek, ülkenin iktisadi durumu ve teknolojik gelişmeler, mesleki gelişim seviyesi, kişisel beceri ve zekâ gibi etmenler bireyin kariyer tercihinde farklı seviyelerde etkili olmaktadır. Kararsızlık ise bireyin kariyer seçiminde etkili olan başka bir etmendir. Birey kendi bilgi, beceri, mesleki değerlerini ayırtmadığı, istekleri çevreyle uyuşmadığı için kendilerini anlamakta güçlük çekmektedir (Ömürdek ve Usul 2008: 165). Kariyer planlamasını etkileyen genel unsurlar aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (Çakır, 2004: 5-6):

**a) İçsel Çatışmalar:** Bireyin kendi içinde yaşadığı tutarsızlıklar kariyer kararlarını da negatif yönde etkilemektedir. Bazı bireyler karar vermelerinin kaçınılmaz olduğunu bilmelerine rağmen en uygun alternatifi seçme konusunda çelişki yaşamaktadırlar. Bu süreçte yaşanan olumsuzluklar, bilgiyi uygun kullanamama ve ayırtmamama gibi durumlar bireyleri kararsızlığa itebilmektedir. Bu durum bireyin mesleki tercihini hatalı yapmasına neden olabilmektedir. Örneğin; birey, rehberlik mesleğini yapmayı düşünmezken kararsızlığın içinde bu mesleği yapmayı tercih edebilmektedir.

**b) Kendini Yeterince Tanımama:** Benlikleriyle ilgili bilgiye sahip olmayan bireyler mesleki kararsızlık içindedirler. Yetenek, yatkınlık, kariyer değerleri gibi unsurlar yeterince ayırtmamıştır. Bazı bireyler ise çoğu alana karşı yetenekli ve ilgilidirler. Bu durum da bireyi kararsızlığa itmektir. Bunun nedeni ise birçok seçenek arasında kalınmasıdır.

**c) Meslek ve Alan Bilgisi Eksikliği:** Bireylerin, çoğu meslek ve eğitimiyle ilgili bilgi eksikliği bulunmaktadır. Bireyler kendi alanlarında bulunan mesleklere yönelik detaylı

bilgiye sahip değillerdir. Bir eğitim kurumundan detaylı bilgilendirmeye ihtiyaç duyabilmektedir.

**d) Meslek Seçiminde Mantık Dışı İnançlar:** Meslek seçiminde bireylerin mantık dışı inançları meslek seçimini negatif yönde etkilemektedir. Bireyler geçmiş yaŐamlarındaki bazı yanlış bilgiler neticesinde meslekleriyle ilgili yanlış inançlar elde etmektedirler.

**e) Dışsal atıŐmalar:** Bireyler genellikle kendi istekleri ve çevrelerindeki bireylerin istekleri arasında kalarak kararsızlık yaşamaktadırlar. Bu tip dışsal etmenler bireylerin kariyer seçiminde yanlış bir yol izlemesine neden olabilmektedir.

### **1.5. Geleneksel Kariyer ve Yeni Kariyer Yaklaşımı**

Geleneksel kariyer, bir örgütte doğrusal gelişim gösteren aşamalardan oluşmaktadır. Geleneksel kariyer başarısı ise hem örgüt tarafından belirlenmektedir hem de iş içinde yükselme ve ücret ile ölçülmektedir. Bu anlayıŐa göre çalışılan iş ve sreye bağlı olarak yukarı doğru yükselerek ilerleme gözlemlenmektedir. Bundan dolayı geleneksel kariyer yaklaşımında gelişim ihtimali söz konusu değildir ve bireylere olaylarının tümünü anlama, tanıma, planlama imkânı vermemektedir (Mavisu, 2010: 13). Geleneksel kariyer yaklaşımında sınırlı bir kariyer düşüncesi egemendir. Kariyerin nesnel yanına vurgu yapılmaktadır. Bireyin bulunduğu konum kariyer gelişiminin simgesidir. Bu yaklaŐım günümüzde yerini yatay ilerlemeye bırakarak eğitime uygun bir işte çalışma imkânı azalmıŐtır (Göktaş, 2017: 376). Birey eğitimini aldığı iş dalında çalışmak yerine bilgisinin olduğu, yapmaktan zevk aldığı başka alanlarda çalışmaya baŐlamıŐtır. Bu durum bireyin işini daha iyi ve severek yapmasına neden olmaktadır.

Geleneksel kariyerde örgütün ve bireyin ihtiyaçları eŐleŐtirilmektedir. Bu kariyer anlayışında örgüt daha etkin bir konumdadır. Ayrıca bu kariyer anlayışında, eğitim görülen alana uygun bir kurumda, uygun bir pozisyonda işe baŐlama ve kurum içinde yükselme algısı mevcuttur (zdemir, 2013: 259). Geleneksel kariyerde bağlı olunan örgütte ne kadar ilerleme kaydedilirse bireyin saygınlığının yükselme olacağı algısı mevcuttur.

Yeni kariyer anlayışında kariyerin tek bir örgütle sınırlı olmadığı ve iş değişikliklerinin yoğunlaştığı görülmektedir. Örgüte karşı sadakat zayıflamıştır ve örgütlerin kariyer olanaklarında gerileme yaşanmaktadır. Böylece istihdam ve iş güvencesinde azalma yaşanmaktadır. Büyük firmalardan ayrılan bireyler, bu firmaların alıcısı veya tedarikçisi olarak kariyerlerine yön vermektedirler (Özdemir, 2013: 260). İş ilişkilerinde güven doğrultusunda birey-müşteri ilişkisi ilerleyen zamanlarda da devam etmektedir.

Eski yıllarda kariyer, bir işte ilerleme anlamına gelmekteydi. Bu olgu günümüzde ise yukarı yönde ilerleme kaydetmenin zorunlu olmadığı, bireylerin kendilerini gerçekleştirebilme algısının ön plana çıktığı, iş tatmini, sektörde isminin duyulması gibi birtakım sosyolojik, psikolojik aşamaları, örgütler veya sektörler arası gibi çok yönlü geçişleri barındıran bir anlama sahiptir (Dikili, 2012: 476). Günümüzde bu algı yerini her işin yapılabilir olmasına bırakmıştır. Birey ilgili olduğu her işte çalışma hayatına devam etmektedir.

Geleneksel ve yeni kariyer yaklaşımlarının karşılaştırılması Tablo 1.1.'de görülmektedir.

**Tablo 1.1.** Geleneksel ve Yeni Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

<b>Geleneksel Kariyer</b>	<b>Yeni Kariyer</b>
Bir veya iki örgüt arası çalışma alanlarını oluşturmaktadır.	Çeşitli örgütler çalışma alanlarını oluşturmaktadır.
Çalışan bireylerin iş güvencesi bağlılık odaklıdır.	Çalışan bireylerin istihdam güvenceleri performans ve esneklik odaklıdır.
Bağımlı işveren söz konusudur.	Bağımsız işveren söz konusudur.
Alınan ücrette artış, statü gibi kavramlar başarının değerlendirilmesinde rol oynamaktadır.	Yapılan işin değerlendirilmesinde psikolojik olarak değerlendirme söz konusudur.
Eğitimler resmi olan programlar ile yapılmaktadır.	Eğitimler iş yerinde yapılmaktadır.
Kariyer yönetimi sorumluluğu örgütseldir.	Kariyer yönetimi sorumluluğu bireyseldir.
Örgüte adanmışlık söz konusudur.	İş tatminine yönelik tutumlar söz konusudur.

**Kaynak:** Sullivan, 1999: 458

Yeni kariyer yaklaşımları, bireylerin kariyerleri doğrultusunda herhangi bir örgüte bağımlı olmadıklarını, kariyerin ise sadece alt ve üst sınıf basamaklarında yükselme olmadığını savunmaktadır. Kariyer yönetimindeki sorumluluğun hem örgütün hem de bireyin sorumluluğu olduğu belirtilmektedir. Bundan dolayı sınırsız (boundaryless) ve

çok yönlü (protean) kariyer olmak üzere iki kariyer ön plana çıkmıştır (Seçer ve Çınar, 2011: 51).

### **1.6. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı**

Çok yönlü kariyer kavramı ilk kez 1976 yılında Hall tarafından geliştirilmiştir. Kavramın İngilizcesi “protean career” olarak bilinmektedir. Türkçede ise “değişken kariyer” olarak da bilinmektedir. Protean kelimesinin anlamı ise sürekli değişen, tüm kalıplara uyum sağlayan anlamına gelmektedir. Çakmak’a (2011) göre bu kelimenin, Odessa kitabında adı geçen, şekil değiştirebilme yeteneğine sahip bir yunan tanrısı olan Proteus’dan geldiği belirtilmektedir (Çakmak, 2011: 81).

Hall, çok yönlü kariyeri; kariyerde çok fazla hareketli olmak, hayat boyu gelişim göstererek ilerlemek, kariyerin birey tarafından yönlendirilmesi olarak tanımlamaktadır. Briscoe ve arkadaşları ise çok yönlü kariyer tutumlarını; kendi kendini yönlendiren kariyer ve değer yönelimli kariyer şeklinde 2 boyut olarak ölçmüşlerdir (Briscoe vd., 2006: 33).

Çok yönlü kariyerde bireyler, örgütlere değil doğrudan kariyerlerine bağlıdırlar. Bu doğrultuda bireyin kendisiyle olan içsel sözleşmesi baş göstermektedir. Birey bulunduğu ortamdan başka bir ortama geçtiğinde birey için mevcut olan kariyer yerini keşfedilen kariyere bırakmaktadır. Bir işten başka bir işe geçişte sürekli olarak kariyer döngüsüne girmektedirler. Bu yaklaşımda kariyer, hayat ve işin iç içe geçtiği bir durumdur (Bulut, 2019: 16). Bireyin ilgi alanı gibi sosyal etkinliklere vakit ayırması elde edeceği başarıya duygusunun da temelini oluşturmaktadır. Böylece kariyer algısı çok yönlü kariyer sayesinde esnek bir hal almıştır.

Geleneksel ve çok yönlü kariyer yaklaşımlarının karşılaştırılması Tablo 1.2.’de görülmektedir.

**Tablo 1.2.** Geleneksel ve Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

<b>Geleneksel Kariyer</b>	<b>Çok Yönlü Kariyer</b>
Terfi bir hedeftir.	Psikolojik tatmin bir hedeftir.
Çalışan ve işveren arasındaki sözleşme iş güvencesidir.	Çalışan ve işveren arasındaki sözleşme esneklik için işe faydalı değildir.
Dikey şekilde geçiş söz konusudur.	Yatay şekilde geçiş söz konusudur.
Yönetimin sorumluluğu şirkettedir.	Yönetimin sorumluluğu işçidedir.
Uzmanlaşmak için “Nasılı bil”	Uzmanlaşmak için “Nasılı öğren”
Gelişim için eğitim ön plandadır.	Gelişim için iş tecrübesi ve ilişki ön plandadır.

**Kaynak:** Çetin ve Karalar, 2016: 166

Çok yönlü kariyerin sürdürülebilmesi için üst seviyede bireysel farkındalık ve sorumluluk gerekmektedir. Çoğu birey çok yönlü kariyerin bağımsızlığını kıymetli bulurken birçok birey de bağımsız olmayı ürpertici bulmaktadır. Bunun nedeni ise dıştan gelen desteğin eksikliği olarak belirtilmektedir. Öğrenme ve gelişim gerekliliği sağlandığı zaman birey için uyum sağlanmış olmaktadır. Psikolog Robert Kegan çalışması sonucunda yetişkin bireylerin az kısmının karışık bir ortamda rahatça bağımsız çalıştığı sonucuna ulaşmıştır (Hall, 1996:10).

Çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer birbirleriyle ilişkili kavramlardır. Fakat sınırsız kariyer, bireyin kariyer çevresini ve yetkin olduğu alanları ifade ederken çok yönlü kariyer çoğunlukla kimlik ve uyumla bağlantılı bir kavramdır (Lips-Wiersma ve Mcmorland, 2006:152). Çok yönlü kariyer, bireyin kendi kariyerini bireysel olarak kendinin yönetmesiyle sınırsız kariyer ise sınırları olmayan kariyer olanakları ile ilgilidir (Kale ve Özer, 2012: 174). Birey hem çok yönlü kariyer hem de sınırsız kariyer algısını ayrı ayrı benimseyebilirken birlikte de benimseyebilmektedir.

### **1.6.1. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımının Özellikleri**

Çok yönlü kariyer yaklaşımında bireylerin kendi kendine yönlendirilen davranışa sahip olması başarı odaklı motivasyonu ortaya çıkarmaktadır. Birey kariyerine, bireysel amaçlarına, kurallara uyum gösterdiğinde daha fazla istekli olmaktadır. Bu durumdan değerler çerçevesi doğrultusunda yönlendirilmiş kariyer algısı ortaya çıkmaktadır. Normal zamanda bireyin yaşı önem arz etmezken, kariyer yaşı önemlidir. Bireyin teknik bilgisi, öğrenme bilgisi, iş güvenliği gibi değişimleri başarılı olmasında etkili olmaktadır. Kariyer devamlı bir şekilde akış gösteren bireysel bir yolculuktur (Akgemci, Sağır ve Şenel, 2018: 1333).

## **1.6.2. Çok Yönlü Kariyer Tutumları**

Çok yönlü kariyerin ana varsayımı, bireylerin kendi değerleri doğrultusunda mesleki eylemleri sonucu ortaya çıkan kariyer başarısına odaklanmaktır (Briscoe vd., 2006: 30).

Bireyler, çok yönlü kariyer tutumları gösterebilirler ancak bağımsız davranarak işleriyle alakalı içsel tercihler yapabilirler. Bunları yaparken çalışma sınırlarını aşmamayı tercih edebilirler (Briscoe vd., 2006: 32). Birey kariyerinde daha iyi bir yere gelebilmek ve kariyerini geliştirmek için bir örgüte bağlı kalmayı da tercih edebilir.

Çok yönlü kariyer tutumları; değerlerine göre hareket etme (values-driven) ve kendi kendini yönetme (self-directed) olarak iki başlıkta incelenmiştir.

### **1.6.2.1. Değerlerine Göre Hareket Etme (Values-driven)**

Değerlerine göre hareket etme; bireyin kariyerinde kendi olgularını, değerlerini örnek almasıdır. Bu tutuma göre birey için para, konum gibi dış etmenler değil; kişinin idealleri, öznel ve psikolojik başarısı ön plandadır (Kale ve Özer, 2012: 176). Çok yönlü kariyerin bu boyutundaki motive kaynağı içseldir (Aydın Göktepe, 2016: 103). Kısaca, bu içsel anlaşma bireyin kariyer başarısının kendi değerleriyle uyum içinde olmasının sonucudur.

### **1.6.2.2. Kendi Kendini Yönetme (Self-directed)**

Kendi kendini yönetme; bireyin her şeyden bağımsız hareket etmesidir. Çok yönlü kariyer kendi içinde; keşfetme, tecrübe, uzmanlaşma, işletme gibi basamaklardan meydana gelmektedir. Birey sürekli öğrenme gereksinimi duyar ve bu durum da yüksek adaptasyon yeteneği gerektirmektedir. Bireyin; eğitimi, insanlarla kurduğu bağlantılar sayesinde edindiği tecrübe ve kişisel gelişim, daha kolay adapte olmasını sağlar ve ilerlemesine yardım eder. Elde edilen başarı ve kişisel gelişimden meydana gelen isteklendirme, bireyin yeni görevler bulmasını ve adapte olmasını kolaylaştırır (Segers vd., 2008: 214). Böylece birey için istihdam önemsiz bir hale gelmektedir ve motive edici bir etmen olmaktan çıkmaktadır. Birey kendi başarısı dolayısıyla her yerde iş bulabileceğini düşünerek çalışmak istediği alanı kendi seçmek istemektedir.

## 1.7. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer kavramı ilk kez 1994 yılında Arthur tarafından geliştirilmiş, 1996 yılında ise Arthur ve Rousseau tarafından yazılan bir kitapla yaygın bir hale gelmiştir (Bulut, 2019: 7). Kavramın İngilizcesi “boundaryless career” olarak bilinmektedir.

Sınırsız kariyer, tek bir örgüte bağlı olmayan, sınırlandırılmamış kariyer olarak tanımlanmaktadır. Sınırsız kariyeri etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bunlar arasında; ekonomik, siyasi, kültürel, ailesel kariyer gibi bazı faktörler sınırsız kariyeri etkilemektedir (Onay ve Vezneli, 2012: 194). Birey her ne kadar sınırsız kariyere yatkın olsa da bazı noktada önüne engeller çıkabilmektedir.

Sınırsız kariyer kavramının içerisinde altı anlam bulunmaktadır. Bunlar; farklı işverenler arasında bulunan hareketli kariyer, şu anki işveren haricinde geçerli kariyer, bilgi ve irtibat ağları sayesinde devam edilen kariyer, geleneksel sınır algısının aşılmasıyla oluşan kariyer, fırsatların kişisel sebeplerden dolayı geri çevrilmesiyle oluşan kariyer, bireyin sınırsız gelecek algısı ile oluşan kariyer şeklinde ifade edilmektedir (Arthur, 1994: 296).

Sınırsız kariyer çoğunlukla performans ve kısa döneme dair bir ödeme, iki birey arasındaki sadakat seviyesinin düşük olması, yapılan sözleşmeden kolaylıkla vazgeçebilme esnekliğe sahip bir anlayışı oluşturmaktadır (Balak, 2013: 55). Bu esneklik birey üzerinde pozitif bir algı oluşturarak bireyi sınırsız kariyere yönlendirebilmektedir.

Geleneksel kariyer ve sınırsız kariyer arasındaki farklar Tablo 1.3.’te görülmektedir.



**Tablo 1.3.** Geleneksel ve Sınırsız Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

<b>Geleneksel Kariyer</b>	<b>Sınırsız Kariyer</b>
Çalışma güvenliğine bağlılık mevcuttur.	Değişken ve performansa dayalı çalışma mevcuttur.
En az bir, en fazla iki firma ile çalışılabilir.	Birden fazla firma ile çalışılabilir.
Firmaya mahsus beceriler bulunmaktadır.	Portatif beceriler bulunmaktadır.
Maaş, statü, yükselme gibi başarı kriterleri mevcuttur.	İşin makul bulunması gibi başarı kriteri mevcuttur.
Örgütsel sorumluluk vardır.	Bireysel sorumluluk vardır.
Yaşa dayalı deneyim ön plandadır.	Öğrenmeye dayalı deneyim ön plandadır.

**Kaynak:** Sullivan, 1999: 458

Sınırsız kariyer düşüncesine sahip bir bireyin, bireysel olarak aktif ilişkiler yaratıp sürdürmesi konusundaki istekliliği sınırsız kariyerin ilk önemidir. Sınırsız kariyer düşüncesinin ikinci önemi ise fiziksel hareketlilik öncülüğünde örgütsel sınırların aşılaraq işverenler arasında bağlantı kurulmasıdır (Briscoe, Hall ve DeMuth, 2006: 31).

### **1.7.1. Sınırsız Kariyer Yaklaşımının Özellikleri**

Sınırsız kariyer sınırsızlığı ifade eden altı unsurdan oluşmaktadır. Bunlar; meslek içinde geçişler, çalışılan yerin sınırlarını aşma, istihdam alanındaki değişiklikler, bağ kurma, roller arası sınırsız geçişler ve rol içindeki sınırları aşmadır (Sullivan, 1999: 464).

Sınırsız kariyerin özellikleri; Silikon Vadisi kariyerine benzerlik gösteren hareketlilik, dış irtibatlar ya da bilgi kaynakları ile çalışma, örgütün haricinde ön plana çıkan işleri takip etme (Yılmaz, 2019: 16), bireysel nedenlerden dolayı kariyer imkânlarını reddetme, kariyer sınırları çerçevesinde kurumun sınırlarını aşma, herhangi bir kurum dışında kariyer imkânı arama şeklinde sıralanabilir.

### **1.7.2. Sınırsız Kariyer Tutumları**

Sınırsız kariyer yaklaşımının ana varsayımı, çalışan bireylerin mesleğe bağlı olmalarından dolayı yeni ilişkiler edinerek sürekli iş değiştirmeleridir (Briscoe vd., 2006: 30). Sınırsız kariyer tutumunun en önemli özelliği; çalışan bireyin yeni olanaklara açık olarak kariyer imkânlarını sınırsız olarak düşünmesidir. Bireyin

pozisyonundaki değişiklik de kariyer fırsatı kapsamına girebilir. Evli bireylerin giderlerinin yüksek olması bireylerin aynı sektör içerisinde koşulları daha iyi başka bir işe geçmelerine neden olabilir (Suvacı ve Baş, 2018: 127). Sınırsız kariyer tutumları “fiziksel hareketlilik” ve “psikolojik hareketlilik” olmak üzere iki boyutta incelenmektedir.

#### **1.7.2.1. Fiziksel Hareketlilik (Physical Mobility)**

Fiziksel hareketlilik, çalışan bireylerin işletmeler, meslekler veya şehirlerarasında bulunduğu hareketliliğidir (Clarke, 2009: 11). Bireyin fiziksel hareketliliğe eğiliminde; istihdam güvencesi yerine şartların elverişli olması, doygun miktarda para, terfi olanaklarının iyi olması gibi nedenler rol oynamaktadır (Balak, 2013: 66). Bireyin çalıştığı ortamda değişim talep etmesi, çalışma esnasında onu daha fazla motive etmektedir (Segers vd., 2008: 215). Böylece birey işine tutkuyla bağlanmaktadır. Ancak bu durum bireyin fiziksel hareketlilik alanını kısıtlamaktadır.

#### **1.7.2.2. Psikolojik Hareketlilik (Psychological Mobility)**

Psikolojik hareketlilik, bireyin kuruluş sınırlarını aşması sonucunda çalışırken gösterdiği genel davranışlardır. Psikolojik hareketlilik, “sınırsız düşünce yapısı” olarak da bilinmektedir (Briscoe vd., 2006: 31). Kısacası bireyin çalıştığı örgüt haricindeki çalışmaya karşı tutumunun değerlendirilmesidir. Psikolojik hareketlilik, bireyin zihninin sınırsızlığını ifade etmektedir. Bağımsız olma isteği bireyleri var olan sınırların ilerisine yönlendirmektedir. Örgütsel sınırları aşarak kendi kariyerini uygulayan bireyler bağımsızlığa daha fazla sahiptirler (Balak, 2013: 67). Çünkü bireyler kendilerine uygun buldukları işleri tercih etmektedirler. Bireyin psikolojik hareketliliğe eğiliminde; ilgi, bağımsızlık, bağlılık, yenilik ve çeşitlilik gibi nedenler rol oynamaktadır.

Bireyin bağlılığı fazla olduğu sürece örgütü benimsemektedir. Dolayısıyla örgütten ayrılmaya meyilli değildir. Bireyin bağımsızlık anlayışı onu sınırların ötesine gitme konusunda motive ederek bireysel ilişkilerde uzmanlaşmasını sağlamaktadır. Bağımsızlık algısı olan bireyler kendilerine cazip gelen işleri organize ederek önceliklerini kullanmayı tercih etmektedirler (Segers vd., 2008: 215).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KARİYER TUTUMLARI VE KARİYER BAŞARISI

#### 2.1. Kariyer Planlama

Kariyer planlaması; bireyin kabiliyet, bilgi, güduları ve yetenekleri doğrultusunda kariyer amaçlarında ilerlemek için bir yol izlemesi ve yükselmek için yaptığı planlama olarak tanımlanmaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2010: 982). Kariyer planlaması bireyin bir açıdan geleceğe ait planlarını belirlemesine yarayan diğer bir açıdan da becerilerinin gelişimi sonucunda alacağı sorumluluklara hazırlanması gibi etmenlerden oluşan çok amaçlı bir süreçtir (Ergun Özler, 2013: 134).

1980 yıllarından itibaren iş hayatında birçok değişim ve gelişmeler olmuştur. Bu değişim ve gelişmeler, örgütlerin ayakta kalabilmeleri için insan kaynaklarını üst seviyeye çıkarmalarını gerekli kılmıştır. İnsan kaynakları sayesinde yeni olanaklar araştırılmaya başlanmıştır. Kariyer planlaması gerekli olanakları örgüte sağlamış, örgüt-birey bütünleşmesinin sağlanması açısından önemli adımlar atılmıştır (Taşlıyan vd., 2011: 234). Bunun sonucunda bireyin örgüte karşı duyduğu güven ve sadakat, örgütün ise bireye karşı vermiş olduğu imkânlar neticesinde bir bütünlük sağlanmaktadır.

Bireyin kariyer planlamasına başlamadan önce amacına karar vermesi, tüm olumsuzlukları göz önünde bulundurarak yedek planlar da yapması gerekmektedir. İkinci olarak birey çalışacağı sektörü belirlemelidir. Sektörü belirlerken bilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir karar vermelidir. Daha sonra birey, tarafsız bir şekilde kendi zayıf ve güçlü yönlerini belirleyerek zayıf yönlerini azaltmak için çaba göstermelidir (Taşlıyan vd., 2011: 235). Son olarak birey, bütün kararlarını yerine getirerek alanında uzman ve başarılı bireyleri araştırıp inceleyebilir, yaptığı araştırmalar doğrultusunda da yeni şeyler öğrenerek bunları kendine örnek alabilir.

Kariyer planlamasının temel amaçları; örgüte bağlılık, işteki doyumun artması, insan kaynaklarının verimli kullanılması, çalışan bireyleri farklı ve yeni alanlar için isteklendirmek, çalışanların becerilerini kariyer imkânlarına göre düzene koymak şeklinde sıralanabilir (Öztürk ve Teber, 2006: 71).

Kariyer planlaması yaparken yöneticinin, örgütün ve bireyin görevleri Tablo 2.1.'de görülmektedir.

**Tablo 2.1.** Kariyer Planlamada Yöneticinin, Örgütün ve Bireyin Görevleri

<b>Yöneticinin Görevi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Çalışan birey için terfi oluşturmak</li><li>• Geri bildirim düzenini kurmak</li><li>• Kişisel ilerleme planlarını denetlemek</li><li>• Sağlanan bilgiyi denetlemek</li><li>• Verimlilik analizi yapmak</li></ul>
<b>Örgütün Görevi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Deneyim kazandırmak</li><li>• İnsan kaynakları yönetimini meydana getirmek</li><li>• Meslek hakkında bilgi vermek</li></ul>
<b>Bireyin Görevi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilgi toplamak</li><li>• Hedef oluşturmak</li><li>• İmkânları değerlendirmek</li><li>• Kendini yorumlamak</li><li>• Kişisel gelişimini tasarlamak ve geliştirmek</li><li>• Terfi yöntemlerini oluşturmak</li></ul>

**Kaynak:** Eryiğit, 2000: 20

Kariyer planlaması bireyin kendi yükümlülüğünde olmasına rağmen kariyer planlamanın örgütsel kariyer planlama ve bireysel kariyer planlama boyutları da dikkate alınmalıdır.

### 2.1.1. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütsel kariyer planlama, örgütlerin örgüt içinde çalışan bireylerini incelemeleri ve örgüt kaynaklarının örgütsel hedeflere ekonomik düzeyde servis edilmesine imkân tanıyacak kararların alınması sürecidir. Yöneticiler destek vererek örgütsel kariyer planlamanın tesirli olmasında büyük rol oynamaktadırlar. Örgütsel kariyer planlamada örgütün ihtiyaç ve hedefleri merkez noktasıdır. Bu noktada hedefler, iş gereğince işgücünün şekillenmesi, çalışan bireylerin gelişmesi, bireylerin beklentileri ile doğrudan ilişkili amaçların belirlenmesi gibi faaliyetler de örgütsel kariyer planlama

olarak ifade edilmektedir (Eryiğit, 2007: 42). Kısaca örgütsel kariyer planlama örgüt idaresi aracılığıyla bireye yönelik tasarlanan planlamadır.

Bir örgütün düzenlediği kariyer planında şu konular yer almalıdır:

- 1) Bireylerin kariyer ihtiyaçlarının değerlendirilmesinde yardım etmek,
- 2) Örgütte yer alan kariyer olanaklarının bireylere tanıtılması ve ilerleme gösterilmesi,
- 3) Bireylerin yeteneklerinin kariyer imkânlarına yönelik düzenlenmesi olarak sıralanabilir (Anafarta ve Özgenlik, 2001: 5).

### **2.1.2. Bireysel Kariyer Planlama**

Bireysel kariyer planlama, bireyin kendi yaşamına dair tüm her şeyi analiz ederek kariyerinde amaç belirlemesi ve bu amaçlara ulaşmak için yapacağı faaliyetlerin planlanmasıdır. Birey kendisi için bir kariyer planı oluşturmuşsa, kariyeri süresince ilerleme gösterecektir. Bu durum ise bireyde tatminkâr olma ve başarı ihtimalini artıracaktır (Mavisu, 2010: 23). Bireysel kariyer planlama, bireyin hayatında kariyeri ve işi alanında kendini geliştirmeye yönelik tasarladığı planlamadır.

Bireysel ve örgütsel kariyer planlamanın birlikte gelişim göstermesi hem örgütün hem de bireyin başarısı açısından önemli rol oynamaktadır. Bireysel planlama yapan bireyler, taleplerinin olumsuz sonuçlanmasıyla örgütten ayrılma eğilimi gösterebilirler. Bu durum örgütlerin bireylere karşı planlama geliştirmelerinin daha uygun olacağını göstergesidir (Esmer ve Pabuçcu, 2019: 112). Birey ve örgütlerin karşılıklı yapacağı planlamanın birbirlerine fayda sağlaması gerekmektedir. Böylece her iki tarafta olumlu sonuçlar elde edebilecektir.

Bireysel kariyer planlama (Eryiğit, 2000: 17):

- Bireyin kendini hangi alanda geliştirmek istediğini belirlemesi ve nesnel olarak değerlendirmesi,
- Bireyin kendi yeteneklerine göre örgüt içinde ve örgüt dışındaki imkânları belirlemesi,

- Bireyin olumlu, olumsuz yönlerini ortaya koyarak kendi koşullarına uygun amaçları belirlemesi,
- Bireyin neyi, ne zaman, ne şekilde yapacağı konusunda planlı olması ve bu planı uygulaması olmak üzere dört aşamadan meydana gelmektedir.

Bireysel ve örgütsel kariyer planlamanın kıyaslanması Tablo 2.2.'de görülmektedir.

**Tablo 2.2.** Bireysel ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Kıyaslanması

<b>Bireysel Kariyer Planlama</b>	<b>Örgütsel Kariyer Planlama</b>
Birey, ilgi ve becerilerinin farkına vararak kendini tanımaktadır.	Örgüt, çalışanlarının ihtiyaçlarını belirlemektedir.
Birey, gündelik ve çalışma hayatının amaçlarını belirlemektedir.	Örgüt, kariyer aşamalarının planlamasını yapmaktadır.
Birey, kariyeri için başka seçenekleri tespit etmektedir.	Örgütün ilerleme imkânları, bireyin kişisel beceri ve istekleriyle kıyaslanmaktadır.
Birey, hedeflerinde ve odak noktalarındaki farklılaşmaya dikkat etmektedir.	Örgüt, kariyer düzenini inceleyerek bireyin gerekli eğitiminin değerlendirmesini yapmaktadır.

**Kaynak:** Ergun Özler, 2013: 136

## 2.2. Kariyer Bağlılığı

Kariyer bağlılığı; bireyin kariyer hedeflerini geliştirmesi, hedeflerine bağlanması, hedefleriyle uyum içerisinde olması olarak tanımlanmaktadır (Fu ve Chen, 2015: 538). Kariyer bağlılığı, bir bireyin mesleğine yönelik yaklaşımı ya da kariyerine yönelik psikolojik açıdan verdiği tepkidir (Arthur vd., 1989: 8).

Kariyer bağlılığı, bireylerin kariyerlerine yönelik amaçlarını içermektedir. Kariyerlerine bağlılığı olan bireyler herkesten ve her şeyden bağımsız olarak sadece kariyerleri ile ilgilenmektedirler. Bireyler buldukları örgütten hoşnut olmamalarına rağmen kariyerleri sebebiyle o örgütte çalışmaya devam edebilmektedirler (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3). Birey örgüte zorunlu olarak bağlı olamayabilir ancak kariyerine bağlı olabilir. Kısacası kariyer bağlılığı bir tutum olarak nitelendirilmektedir.

Kariyer bağlılığının bireyler üzerinde üç temel nedeni bulunmaktadır (Urhan, 2014: 45):

- 1) Kariyer, bireyin istikbalini ifade eden bir kavramdır. Bu nedenle bireyler, geleceklerinin ihtiyacı olarak kariyerlerine bağlıdırlar.
- 2) Kariyer, bireyin bulunduğu pozisyonda gelişmesini ifade etmektedir. Bireyin bulunduğu pozisyon bir simgedir ve birey bunu iş harici hayatında da kullanmaktadır.
- 3) Kariyer bağlılığı başarma isteği üst seviyede olan bireyler için önem arz etmektedir.

Bireyin örgütsel bağlılığı ve kariyer bağlılığı birbirinden tamamen farklıdır. Örgütsel bağlılık içerisinde olan birey, örgüte sürekli ve duygusal olarak bağlıdır. Ancak yüksek kariyer bağlılığı içerisinde olan birey ise sadece kendi kariyerine ve hedeflerine bağlıdır. Birey tüm engellere rağmen kendi kariyer hedefleri doğrultusunda devam etme eğilimi gösterecektir. Bu durum bireyin işinden ayrılma ihtimalinin daha yüksek olmasına ve farklı örgütlerde çalışmasına neden olabilmektedir (Uzunbacak vd., 2019: 631). Düşük kariyer bağlılığı içerisinde olan birey ise kariyer amaçlarına ulaşma esnasında sabretmek yerine doğrudan kariyer değişikliğine meyillidir.

Araştırmalarda kariyer bağlılığı yüksek olan bireylerin; kariyer tatminlerinin de yüksek olduğu, bireylerin kariyerleri doğrultusunda yatırım yapmaya hevesli oldukları ve çoğu fedakârlığı göze aldıkları tespit edilmiştir.

### **2.3. Kariyer Başarısı**

Hall (2002), kariyer kavramının dört şekilde açıklanabileceğini belirtmektedir. Bunlardan birincisi, örgütsel sınıflandırma içinde yükselmeyi, yani ilerlemeyi; ikincisi, bir mesleği; üçüncüsü, bireylerin mesleklerini yerine getirirken elde ettikleri deneyim ve tatmini, dördüncüsü ise bireyin tüm hayatı boyunca çalıştığı meslek gruplarının bireyin gelişimine ve tatminine katkı sağlamasını ifade etmektedir (Budak ve Gürbüz, 2017: 89).

Çağımızda kariyer başarısı algısı olarak akla ilk önce maaş ve terfi gibi etkenler gelmektedir. Yapılan araştırmaların birçoğunda kariyer başarısını ölçmek için bir veya birden fazla boyut kullanılmıştır. Kariyer başarısını Larwood ve Gattiker (1986); bireysel başarı, maddi başarı, iş başarısı, yaşayış başarısı ve terfi başarısı olmak üzere

beş ana başlıkta (Gattiker ve Larwood, 1986: 85) açıklamaktadır. Murphy ve Dyke (2006) ise kariyer başarısını; aile hayatı ve iş arasındaki dengenin sağlanması, insan ilişkilerine sahip olma, başka bireyler tarafından onaylanma ve maddi kazançlar elde etme şeklinde tanımlamaktadır (Dyke ve Murphy, 2006: 369).

Heslin (2005) ise kariyer başarısının; terfi ve maaş gibi nesnel sonuçları, kariyer ve iş tatmini gibi öznel sonuçları, bireylere göre farklılık gösteren kişisel açısının olduğunu ve bireylerin kendilerini kaynak aldıklarını ifade etmektedir. Çünkü bireyler kendilerini başka bireylerle kıyaslamaktadırlar. Bireylerin kendilerine benzer bireylerle oranla daha fazla terfi ve maaş almaları durumunda başarı algısı artmaktadır ve bu durum bireyin kariyerindeki başarı hissiyatının artmasına yardımcı olmaktadır (Heslin, 2005: 114). Böylece bireyler arasındaki rekabet artmaktadır. Bunun neticesinde bireyler kariyer başarıları için daha üstün performans göstermeye çalışmaktadırlar. Bu durum hem onların hem de tatmin duygularının gelişmesine neden olmaktadır.

Tanımlardan yola çıkılarak kariyer başarısı birçok yönüyle ele alındığı zaman:

- Bireyin, iş hayatında ilerlemesi, gelişmesi, yükselmesi, kazancının artış göstermesi, toplum içinde itibar elde etmesi gibi gözlemlenebilen ilerleme kaydetmesi,
- Bireyin, meslek hayatındaki kazancından, çalışabilirliğini artıracak yetenek ve bilgi birikiminden hoşnutluk duyması,
- Bireyin, hayatındaki amaçlarına ulaşmasına imkân veren bir iş yaşamının olması,
- Bireyin hem sosyal hem de aile bağlarından hoşnut olması, kendisini sağlıklı hissetmesi şeklinde açıklanabilmektedir (Çetin ve Mavisu, 2018: 229).

Kariyer, insan hayatında uzun bir süreçtir. Birey, içinde bulunduğu zaman ve şartlara göre başarı kriterlerinin değişiklik gösterebileceğini daima hatırlamalıdır. Bu noktada önemli olan; bireyin kariyer başarısı kavramının çok geniş olduğunu bilmesi, bütün hayatı boyunca kariyer başarısını bütün olarak değerlendirmesi ve yönlendirmesidir (Çetin ve Mavisu, 2018: 229).



### 2.3.1. Nesnel Kariyer Başarısı

Nesnel kariyer bireyin ilerlemesi olarak açıklanmaktadır. Nesnel kariyer başarısı ise başkalarının bakış açısı, elle tutulur dayanaklarla açıklama yapma, toplumsal konum gibi bir takım kavramları ele almaktadır. Bu sebeple nesnel kariyer başarısı halkın ortak tutumlarını yansıtmaktadır (Arthur vd., 2005: 179).

Nesnel kariyer başarısı girişimci bir algıyı yansıtmaktadır. Direkt gözlenebilen ve teknik açıdan kolay bir şekilde ölçülebilen kriterlerden oluşmaktadır (Dilekçi ve Sezgin Nartgün, 2020: 681).

Hughes nesnel kariyer başarısının tarafsız üçüncü bir birey tarafından direkt gözlem ve ölçüm yapılması neticesinde değerlendirilebilir bir olgu olduğunu düşünmektedir. Bu durum nesnel kariyer başarısının da belirli bir ücret, statü gibi kararlar olarak tanımlanmasına neden olmaktadır. Nesnel kariyer başarısı Shockley ve arkadaşlarına göre ise bireylerin diğer bireylerle kıyaslanmasına imkân tanıyan bir takım özgün işaretlere dayanmaktadır (Çetin ve Mavisu, 2018: 229).

Nesnel kariyer başarısının:

- Pozisyon ve rütbe,
- Maddi kazançlar,
- Sosyal saygınlık ve etkili olmak,
- Yetenek ve bilgi,
- Sosyal bağlar ve arkadaşlık,
- Sağlık gibi altı ana kriteri bulunmaktadır (Nicholson ve Andrews, 2005: 140).

Bireyler kendi kariyerlerini, iş yerinde yükselme veya maaş gibi nesnel ölçütleri göz önüne alarak incelemektedirler. Bu durum öznel ve nesnel kariyer başarısını pozitif yönde etkilemektedir (Judge vd., 1995: 487). Fakat kariyerde nesnel başarı daima bireyin kendini başarılı görmesi için tatmin edici boyutta değildir. Çoğu araştırma nesnel açıdan başarılı sayılabilecek birçok bireyin de kendisini başarısız hissedebileceğini göstermektedir (Çetin ve Mavisu, 2018: 230). Bireyler yüksek

mevkide olsalar bile kendilerini yeterli görmeyip daha fazla çaba göstererek daima en iyisi olmayı hedeflemektedirler. Böylece yükselme göstererek kazançlarının, saygınlıklarının, bilgilerinin tatmin edici seviyede olacağını düşünerek kendilerini bir döngünün içinde bulmaktadırlar.

### **2.3.2. Öznel Kariyer Başarısı**

Hugges öznel kariyeri; yalnızca bireyin kendi kariyerine olan istekliliği neticesinde deneyimlemiş olduğu kariyer olarak açıklamaktadır. Öznel kariyer başarısını ise bireyin ilerleyen kariyerinde deneyimlerine verdiği tepkiler tanımlamaktadır (Heslin, 2005: 114). Ayrıca öznel kariyer başarısı; bireyin seçimleri, bireysel amaç ve istekleri, gereksinimleri ve değerleri açısından değerlendirilmesi şeklinde de tanımlanmaktadır. Hall (1996) öznel başarıyı; bireylerin var olan potansiyellerinin kalplerinin sesini dinlemeleri neticesinde yerine getirebileceklerini, başarıyı; yaşamaya lâayık bir hayatın olması şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca Hall (2002) öznel kariyer başarısını, bireyin elinden gelenin en iyisini yaptığını bilmesi sonucu ortaya çıkan gurur hissiyatı olarak tanımlamaktadır (Budak ve Gürbüz, 2017: 90). Buna göre öznel başarı; bireyin amaçlarını gerçekleştirebilmesi, onurlanması, huzurlu ve mutlu olması gibi etmenler olarak kabul edilebilmektedir.

Öznel kariyer başarısının:

- Başarma hissiyatı,
- İş tatmini,
- Kendisini kıymetli hissetmek,
- Kariyere veya örgüte bağlı olmak,
- Tatminkâr ilişkiler,
- Manevi doyum gibi altı ana kriteri bulunmaktadır (Nicholson ve Andrews, 2005: 141).

Bu kriterler bireyin; mesleki hayatı, kişisel kazanımları, halka karşı katkı sağlama isteği gibi hem bireyin hayatına hem de bireyin varlığına anlam yüklemektedir.

Dolayısıyla bu kriterlerin somut olarak ele alınıp değerlendirme yapılması zorluk teşkil etmektedir.

Yapılan bir araştırma sonucunda öznel kariyer başarısının sınırsız kariyer üzerindeki etkileri mesleki olgunluk, bağımsızlık ve güvencesizlik işleviyle ele alınmıştır. Öznel kariyer başarısı ile mesleki bağımsızlık arasında olumlu veri, öznel kariyer başarısı ile mesleki güvencesizlik arasında olumsuz bir veri elde edilmiştir (Çetin ve Mavisu, 2018: 229).

### **2.3.2.1. Öznel Kariyer Başarısı Boyutları**

Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) mesleki doyumu; bireyin kariyeri, kazancı, terfisi ve yetenekleri olarak ele almaktadırlar. Bu yüzden öznel kariyer başarısı çok boyutlu değerlendirilmelidir (Greenhaus vd., 1990: 86). Öznel kariyer başarısında; verim, bireyi tek ele alma, saygı, gelişim, sosyal yaşam, doyum gibi etmenler etkilidir.

Gattiker ve Larwood (1986) öznel kariyer başarısını; iş başarısı, hiyerarşik başarı, hayat başarısı, mali başarı, kişilerarası başarı olarak beş boyutta incelemişlerdir. Hayat başarısı örgüte bağlı olmayan bir başarı olarak görülürken, diğer başarılar örgüte bağlı başarı olarak görülmektedir (Gattiker ve Larwood, 1986: 85).

Parker ve Arthur (2002) yüksek lisans öğrencileri üzerinde yaptığı bir çalışmada ortaya çıkan başarı etmenlerini:

- Destekleyici iş ortamı, kararlılık, önderlik, dönütler vasıtasıyla öğrenme,
- Bireyleri anlama, işletmeye özgü bağlar
- Sosyal yaşam,
- Yetenek ve bilgi gelişimi,
- Bağımsızlık, esneklik,
- Saygı, beğeni, sosyal kabul olarak sıralamıştır (Parker ve Arthur, 2002: 110).

Yapılan bir çalışmada bireyler kendilerini kariyerlerinde başarılı bulmalarına rağmen tatmin etmeyen başka bir işe geçebilir, kariyerlerini hâlâ başarılı bulduklarını; devam ettikleri işlerinde tatmin olmalarına rağmen ise kariyerlerinde başarısız olduklarını düşünebildikleri tespit edilmiştir. Bundan dolayı öznel kariyer başarısı benlik duygusu, hayat-kariyer dengesi gibi etmenleri de içermektedir (Heslin, 2005: 114). Çalışılan işte bireye sunulan imkânlar, bireyin kendisini geliştirebilmesi için aldığı eğitimler, bireyi tatmin ettiği sürece birey hem işinde hem de sosyal yaşamında kendisini mutlu ve rahat hissedecektir.

Öznel kariyer başarısı içerisinde; bireyin kariyeri ve mesleğiyle övünmesi, yaşamındaki amaçlarını yerine getirmesi, normal hayat ve kariyer arasında denge oluşturması gibi bir takım etmenleri barındırmaktadır. Son yıllarda öznel kariyer başarısı ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda; öznel kariyer başarısının tek boyutlu olarak ele alınamayacağı, işlerin yapısında ortaya çıkan değişiklikler doğrultusunda işçilerin kariyer algı ve tavırlarında değişim olmasından dolayı çok boyutlu olarak ele alınması tercih edilmiştir (Shockley vd., 2016: 136).

#### **2.4. Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer İle Kariyer Başarısı İlişkisi**

Çok yönlü kariyer, sınırsız kariyere oranla daha az ele alınan bireysel özellikleri ele almaktadır. Çok yönlü kariyer, bireylerin kendi değerleri doğrultusunda yön verdiği mesleki tavırlardan dolayı meydana gelen kariyer başarısına odaklanmaktadır (Briscoe vd., 2006: 30). Kariyer başarısı bireysel, kariyer basamakları da öğrenme aşaması olarak değerlendirilmektedir. Bu neticede kariyer, bireyin örgütten bağımsız hareket etmesi ve yatay ilerlemeyi benimsemesi şeklinde bir özellik göstermektedir. Sınırsız kariyerde de öğrenme basamakları yer almaktadır. Sınırsız kariyerde bireyin öğrenme seviyesi göz önüne alınmaktadır. Bu durumda sınırsız kariyer yaklaşımı bireyin yükselme ve gelir düşüncesinden ziyade kendi başarısına yoğunlaşmasını, yeniliklere, bilgiye dönük bir tavır sergilemesini beklemektedir (Seçer, 2007: 23). Bu yaklaşımlar sonucunda yetenek, bilgi, deneyim, ilişkiler gibi etmenler kariyeri destekleyen unsurlardır.

2005 yılında Arthur ve arkadaşlarının yaptığı bir araştırmada, kariyer başarısı ile sınırsız kariyer arasında mantıklı ve olumlu bir bağlantı saptanmıştır. Sınırsız kariyer

tercihinin işçi ve işverenin belirli hususlarda kariyerini ne şekilde başarılı uygulayabileceğini belirtmektedirler (Arthur vd., 2005: 196).

Deneyime açık olan bireyler meraklı, yaratıcı, cesaretli, farklılığı seven, isteklerinin farkında olan, bağımsız, geleneksel kurallara bağlı olmayan, esnek davranan kişilerdir. Ayrıca deneyime açık bireylerin oldukça zengin kelime dağarcıkları vardır. Proaktif benliğe sahip bireyler sabırlı, özgüvenli, yenilikçi, kariyerine eğilimli, kendi fırsatlarını kendileri oluşturan kişilerdir. Hedefe yönelimli bireyler ise becerilerini geliştiren, yapılan işlerde gönüllü olarak görev alan, işlerine bağlı, gayretli kişilerdir (Türkmen, 2010: 43). Bu özelliklerin tümü sınırsız ve çok yönlü kariyerde pozitif sonuçların ortaya çıkmasında etkilidir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TURİST REHBERLİĞİ

#### 3.1. Turist Rehberi ve Turist Rehberliği

Dünya Turist Rehberleri Birliği Federasyonu, turist rehberini; “Ziyaretçilere kendi tercih ettikleri dil ile kılavuzluk eden, yetkililer tarafından tanınmış olan belirli alanlar üzerinde niteliklere sahip olup bir bölgenin doğal ve kültürel mirasını yorumlayan kişi” olarak tanımlamaktadır (WFTGA, 2012).

22 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazetede 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda turist rehberi; “6326 Sayılı Turist Rehberliği Mesleği Kanunu hükümlerince mesleğe uygun bulunmuş, turist rehberliği görevini yerine getirme yetki ve hakkına sahip olan gerçek kişi” olarak tanımlanmaktadır. Kanunda eylemli turist rehberi; “Çalışma kartı olan ve turist rehberliği mesleğini icra etme hakkına sahip kişi”, eylemsiz turist rehberi ise “Ruhsatnamesi olan ancak çalışma kartına sahip olmayan kişi” olarak tanımlanmaktadır (TUREB, 2013).

Türkiye Turist Rehberleri Birliği turist rehberliği hizmetini ise “Seyahat acenteciliği faaliyeti niteliğinde olmamak şartıyla ülke içinden veya dışından gelen turistlerin tercih ettiği dil aracılığıyla çevre, tarih, kültür gibi unsurların tanıtımı yapılarak gezdirilmesi ya da seyahat acentelerinin düzenlemiş olduğu tur programlarının belgelerinde belirttiği şekilde meydana getirilerek acentenin temsil edilmesi” şeklinde tanımlamaktadır (TUREB, 2013).

#### 3.2. Turist Rehberlerinin Sahip Olması Gereken Özellikler

Van Hess Almanya’da, profesyonel turist rehberlerinin çalışabilmesi için sahip olması gereken beceri ve bilgiyi (Wolfgang, 1982: 55; akt. Tokay, 2015: 11);

- Ana dilini öğrenmesi,
- Bulunulan ülkenin lisanını akıcı ve güzel konuşabilmesi,
- Ziyaret edilen ülkenin gelenek ve görenekleri, tarihi geçmişi hakkında bilgili olması,
- Bulunduğu bölgeyi iyi bir şekilde tanınması,
- Genel kültür bilgisinin yeterli olması şeklinde ifade etmektedir.

Turist rehberleri kendi dillerini ve rehberlik yaptıkları dilleri ileri seviyede bilmeliler; coğrafya, tarih, sanat tarihi, arkeoloji, sanat gibi konularda bilgi sahibi olmalıdırlar. Bilgilerin güncel olması da çok önemlidir. Turist rehberi görünüş, kişilik ve beden dili ile karşısındaki bireyi etkisi altına almaktadır. Rehber kibar, sakin, zamanı dengeli kullanan, çözüm odaklı, direkt iletişim kurabilen birey olmalıdır (İRO, 2020).

Turist rehberi; siyasi ve dini konularla ilgili konuşmamalı, zorunlu olmadıkça turistlere sırtını dönmemeli, turistlerle göz teması kurarak konuşmalı, sevimli olmaya özen göstermeli, kendisine yöneltilen sorunun cevabını bilmiyorsa izin isteyerek araştırmalı (Tokay, 2015: 12), turistlerin bütün gereksinimleriyle ilgilenmeli, turistleri dinlerken sözlerini kesmemeli, bütün fikirlere saygı duymalı, ters giden durumlarda panik yapmamalı, nesnel ve mantıklı olmalı, karar verirken duygularına yer vermemelidir.

Bir rehber tur öncesinde planlamalar yaparak hazırlıklı olmalıdır. Eğer rehber hazırlıklı ise hevesli olacaktır. Bu durum ise beraberinde başarının gelmesine neden olacaktır. Rehberin dış görünüşü, giyimi, kişiliği, sergilediği davranışlar da önemli ölçüde rol oynamaktadır. Rehber, turistlerle dini, siyasi gibi konular üzerinde konuşmamaya önemli ölçüde dikkat etmeli ve bu konulara karşı saygılı olmalıdır. Turistlerin ilgisini çekebilmek için onlarla göz teması kurmalı ve onlara isimleriyle hitap etmeye özen göstermelidir. Belirlenen saatten önce buluşma noktasında olması, turistlerin gereksinimleriyle yakından ilgilenmesi, bilmediği konu hakkında araştırma yaparak doğru bilgiler aktarması, herhangi bir durumda terslik olduğu zaman panik yapmak yerine sakin olması ise bir rehberin bireyler üzerinde iyi izlenim bırakmasına neden olmaktadır.

### 3.3. Türkiye’de Turist Rehberliği Tarihçesi

1839 yılında Tanzimat Fermanı’nın ilan edilmesinden sonra Avrupa ile olan ilişkilerin artması neticesinde İstanbul’a her zamankinden daha fazla yabancı gelmiştir. Böylece İstanbul’da rehberlik ve tercümanlık mesleği ortaya çıkmıştır. O dönemlerde rehberlik veya tercümanlık mesleğini Fenerli Rumlar yapmışlardır. Musevilerin farklı dillere olan ilgileri bu mesleğe eğilimlerinin artmasına sebep olmuştur (Değirmencioğlu, 2001: 190). Müslümanlar ve Türkler ise yıllarca bu meslekten uzak kalmışlardır. Bunun nedeni ise Müslümanların yabancı dil öğrenmelerinin şeriat kurallarına aykırı olması düşüncesidir. Daha sonradan yabancı dil öğrenmek isteyen gençlere yönelik tercüme odaları kurularak eğitim verilmeye başlanmıştır.

1890 yılında tercüman rehberlere yönelik “Seyyahine Tercümanlık Edenler Hakkında 190 Sayılı Nizamname” yayınlanmıştır. Yayınlanan bu nizamname ile belediyeler ve İçişleri Bakanlığı ilgilenmekteydi. Ayrıca nizamname; tercüman rehberlik yapan veya yapmaya başlayacak olanları bir düzen ve ahlak çerçevesi altında tutarak yabancı dil bilgisinin yeterliliğini ölçmek için sınav yapılmasını öngörmekteydi (Tetik, 2006: 12).

Seyyahine Tercümanlık Edenler Hakkında 190 Sayılı Nizamname’nin Türkçeleştirilmiş hali ise şu şekildedir (Tetik, 2006: 156):

- **“Madde 1.** Seyahat ve diğer amaçlarla Memaliki Devleti Aliye’ye gelenlere çevirmenlik yapmak isteyenler ile otel ve misafırhane gibi konakladıkları yerlerin müdürleri tarafından turistlere çevirmenlik yapmak üzere görevlendirilenler öncelikle bu nizamname içeriğine uygun belge almak zorundadırlar.
- **Madde 2.** Çevirmenlik belgesi almak isteyenler cünha ve cinayetten hüküm giymemiş, ırz ve namus sahibi kişiler olduklarına dair mahalle veya mensup oldukları millet muhtarlarından alacakları birer ilmühaberi oturdukları belediye başkanlığına vereceklerdir.
- **Madde 3.** Sabıka kaydı maddesinde belirtilen ilmühaberler oturlan belediye tarafından incelenerek, gerçeğe uygun oldukları onaylandıktan sonra sahipleri tarafından başkentte (Dersaadet) Belediye Başkanlığına ibraz edilerek ilgilinin Türkçe ile birlikte bir başka dili de anlayabildiği ve konuşabildiği ve ayrıca memleket meselelerine hâkim olduğu yetkili kurullarca incelendikten ve onaylandıktan sonra kendisine çevirmenlik belgesi verilecektir.
- **Madde 4.** Taşralarda bu şekilde çevirmenlik yapmak isteyenler hakkında işbu nizamname uyarınca inceleme ve araştırma yapılması zorunlu olup, belge verme yetkisi belediyeye ait olacaktır.



- **Madde 5.** *Belgeli çevirmenlerden, çevirmenlik yaptıkları kişiyi rahatsız ve iğfal ettikleri hakkında şikâyet edilen veyahut güvenlik veya belediye memurlarının denetlemeleri üzerine ortaya çıkarılanların belgeleri ellerinden alınacağı gibi tutuklanarak haklarında isledikleri suçun nevi ve derecesine göre ceza kanununa göre işlem yapılacaktır.*
- **Madde 6.** *Bu nizamnamenin yürütülmesi ile içişleri Bakanlığı görevlidir.”*

Nizamnameye bakıldığında Osmanlı zamanında gelen misafirleri gezdiren bireylerin sadece tercümanlık yaptıkları, rehberlik mesleğinin tanınmadığı görülmektedir. Osmanlı Hükümeti nizamnameyi yürürlüğe koymasına rağmen yürütülmesi hususunda neredeyse hiç ilgilenmedi.

1923 kurulan “Türk Seyyatin Cemiyeti”, bugünkü ismi ile “Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu”, yabancı kökenli bireylerin ellerinde olan tercüman rehberlik mesleğine Türk gençlerini yönlendirerek tercüman rehber geliştirmede büyük bir katkı sağlamıştır (Değirmencioğlu, 2001:191). 8 Kasım 1925 yılında yayınlanan “2730 sayılı Ecnebi Seyyahlara Tercümanlık ve Rehberlik Edecekler Hakkında Kararname” ile tercüman rehberlik mesleğine yönelik sıkı kurallara yer verilmiştir. Kararnamenin içeriğindeki en mühim konu ise tercüman rehberlere verilen eğitimdi. Ancak tercüman rehberlerin yeterlilikleri doğrultusunda yapılacak olan sınav şartı ise sadece kâğıt üzerinde kalmıştır.

2730 sayılı Ecnebi Seyyahlara Tercümanlık ve Rehberlik Edecekler Hakkında Kararname'nin Türkçeleştirilmiş hali ise şu şekildedir (Tetik, 2006: 159):

- **“Madde 1.** *Seyahat amacıyla ve başka şekilde Türkiye Cumhuriyetine gelen yabancılara rehberlik ve çevirmenlik yapmak isteyenler bu yönetmelik hükümlerine göre şehremanetinden veya belediyelerden belge almak zorundadırlar. Emanet ve Belediye belgelerine sahip olmayanlar rehberlik ve çevirmenlik yapamazlar.*
- **Madde 2.** *Çevirmenlik belgesi almak isteyenler Ankara ve İstanbul'da Şehremanetlerine ve diğer yerlerde il Belediye Başkanlıklarına dilekçe ile başvuracaklardır.*
- **Madde 3.** *Dilekçe verenlerin, cünha ve cinayete mahkûm olmamış ve hiçbir şekilde lekelenmemiş namus erbabı ve doğru kişiler oldukları polis ve belediyelerce incelendikten ve geçmiş yaşantıları itibariyle de çevirmenlik mesleğine kabullerine engel bir neden olmadığı ortaya çıktıktan sonra, gerekli bilgiye sahip olup olmadıkları bir sınavla belirlenir.*
- **Madde 4.** *Rehberlik ve tercümanlık etmek isteyenlerin Türkçe'ye mükemmelen egemen, okuma ve yazmaya muktedir olmanın yanı sıra bir yabancı dili ve ülkenin tarihini, tarihi anutlarını ve*

yerlerini iyi bilmeleri ve bunları turistler önünde betimlemeye ve açıklamaya kadir olmaları gerekir.

- **Madde 5.** Sınavlar Şehremanetlerince veya Belediye Meclisince seçilmiş bir sınav heyeti tarafından yapılır ve yeterliliklerini kanıtlayanlara çevirmenlik belgesi verilir.
- **Madde 6.** Belgeler ancak verilmiş oldukları Emanet ve Belediyelerin sınırları içerisinde geçerlidir.
- **Madde 7.** Tüm rehber ve çevirmenlerin mercileri şehremanetleri ve Belediyelerdir ve bunların bölünmeleri ve dağıtımları ilgili dairelerce yapılır.
- **Madde 8.** Gemi acenteleri bağlı buldukları şirket vapurları turistlere tahsis edildiği takdirde turist geleceğini en az sekiz gün önceden şehremanetlerine ve belediyelere bildireceklerdir. Gelecek turistler yüz kişiden az oldukları takdirde acenteler önceden bildirmek zorunda olmayıp, vapurun hini kontrolünde ilgili memurlara turist olduklarını beyan ile yükümlüdürler.
- **Madde 9.** Rehberlerin günlük ücretleri şehremaneti ve belediyeler tarafından belirlenir. Rehber ve çevirmenlerin bu şekilde belirlenen ücretlerinin miktarı yolcu salonlarına asılacaktır.
- **Madde 10.** Yasal kurallara uymayan turizm acente ve yüklenicileri ile şışşandırlar ve tercümanlık ettikleri kimseleri rahatsız eden, Belediye'nin emir kural ve mevzuatına uymayan veya ulusal onura aykırı hareket eden rehberler inceleme raporu veya tespit tutanağına dayanılarak Belediyelere ilişkin ceza yasası uyarınca tutuklama cezası alırlar ve eylemlerinin derecesine göre çevirmenlik belgeleri geçici süreyle veya kesin olarak iptal edilerek çalışmaları yasaklanır.”

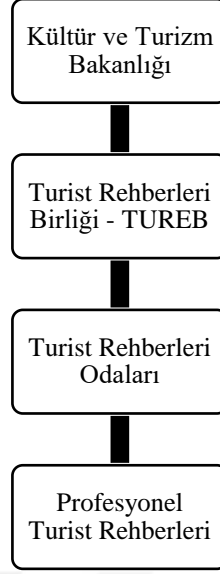
1928 yılında İstanbul İktisat Müdürlüğü rehberler için bir kurs açılacağını duyurmuştur. Kursa gelen adaylardan 50 kişi tercüman rehber olma hakkını elde etmiştir. 1935 yılında ise belediyelerde turizm büroları kurulmuştur. Böylece bir kere daha rehberlik kursu açılarak adaylardan 53 kişi daha tercüman rehber olma hakkını elde etmiştir. Ancak II. Dünya Savaşı'nın baş gösterdiği yıllarda turizm durduğu için rehberlerin büyük çoğunluğu mesleğini bırakmıştır. 1950 yılında Turist Tercüman Rehberliği isimli rapor sunulmuş, 1951 yılında Türkiye Milli Talebe Federasyonu birtakım çalışmalar yapmıştır. Bunun neticesinde üniversitede okuyan öğrenciler için rehberlik kursu açılmış, bu kursu başarıyla tamamlayan 129 öğrenci rehberlik mesleğine adım atmıştır. 1955-1960 yılları arasında İstanbul Belediyesi ile Basın Yayın İstanbul İl Müdürlüğü aracılığıyla gerçekleştirilen iki farklı kurstan ise 128 öğrenci mezun olmuş, farklı dillerde rehberlik yapma hakkını elde etmişlerdir. 20 Ağustos 1963 tarihinde kurulan Turizm ve Tanıtma Bakanlığı ise 1964-1968 yılları arasında çeşitli kurslar organize etmiştir (ÇARO, 2021).

Turist rehberliği hakkındaki ilk yönetmelik 3 Eylül 1971 yılında 13945 sayılı Tercüman Rehber Kursları ve Tercüman Rehber Yönetmeliği ismiyle yayınlanmıştır. 21 Mart 1974 yılında yönetmelikte değişikliğe gidilerek “Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği” adını almıştır. 2 Temmuz 1986 yılında 19152 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği değişikliklere uğrayarak 25 Kasım 2005 tarihinde 16004 sayılı Resmî Gazete'de yeni Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği ismiyle yayınlanmıştır (TBMM, 2012: 19). 07.06.2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilen “6326 Sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu”, 22.06.2012 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Günümüzde üniversitelerin ön lisans ve lisans programları doğrultusunda turist rehberleri yetiştirilmektedir.

### **3.4. Profesyonel Turist Rehberliği Ulusal Meslek Örgütleri**

Turist Rehberleri Birliđi (TUREB) 22.06.2012 tarihinde 28331 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6326 sayılı “Turist Rehberliđi Meslek Kanunu” gereğince kurulmuştur. 18.07.2013 tarihinde yapılmış olan I. Olađan Genel Kurulu'nda birlik merkezi olarak Ankara sečilmiřtir. 01.10.2013 tarihinde kuruluşunu tamamlayarak hizmet vermeye başlamıştır (TUREB, 2013). Turist Rehberleri Birliđinin; turist rehberlerinin sorunlarına çözümler bulmak, meslek kurumları arasındaki düzeni sağlamak, yasal düzenlemeler için gayret göstermek gibi amaçları bulunmaktadır.

Turist rehberlerinin bağlı olduğu hiyerarşik düzen Şekil 3.1.'de görölmektedir.



**Şekil 3.1.** Turist Rehberlerinin Bağlı Olduğu Hiyerarşik Düzen

Kamu kurumu niteliğinde meslek üst kuruluğu olan TUREB'e bağlı 7 Meslek Odası, 6 Bölgesel Meslek Odası olmak üzere toplam 13 oda mevcuttur. Bu rehber odalarının yetki çevreleri şu şekildedir:

**1) Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ADRO)**

Adana-Mersin-Osmaniye

**2) Ankara Turist Rehberleri Odası (ANRO)**

Ankara-Afyonkarahisar-Bartın-Çankırı-Çorum-Eskişehir-Karabük-Karaman-Kastamonu- Kırıkkale-Konya-Zonguldak

**3) Antalya Turist Rehberleri Odası (ARO)**

Antalya-Burdur-Isparta

**4) Aydın Turist Rehberleri Odası (ATRO)**

Aydın-Denizli

**5) Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (BURO)**

Bursa-Bilecik-Kütahya

**6) Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ÇARO)**

Çanakkale-Balıkesir-Tekirdağ

**7) Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası (GARO)**

Gaziantep-Hatay-Kahramanmaraş-Kilis-Malatya

**8) İstanbul Turist Rehberleri Odası (İRO)**

İstanbul-Bolu-Düzce-Edirne-Kırklareli-Kocaeli-Sakarya-Yalova

**9) İzmir Turist Rehberleri Odası (İZRO)**

İzmir-Manisa-Uşak

**10) Muğla Turist Rehberleri Odası (MUTRO)**

Muğla

**11) Nevşehir Turist Rehberleri Odası (NERO)**

Nevşehir-Aksaray-Kayseri-Kırşehir-Niğde-Sivas-Yozgat

**12) Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ŞURO)**

Şanlıurfa-Adıyaman-Ağrı-Batman-Bingöl-Bitlis-Diyarbakır-Elazığ-Hakkari-Mardin-Muş-Siirt-Şırnak-Tunceli-Van

**13) Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası (TRO)**

Trabzon-Amasya-Ardahan-Artvin-Bayburt-Erzincan-Erzurum-Giresun-Gümüşhane-Iğdır-Kars-Ordu-Rize-Samsun-Sinop-Tokat

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **SINIRSIZ VE ÇOK YÖNLÜ KARIYER TUTUMLARI: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Çalışmanın dördüncü bölümünde, araştırmanın amacı ve önemi, modeli, hipotezleri, yöntemi, katılımcıların demografik özellikleri ve bulgular yer almaktadır.

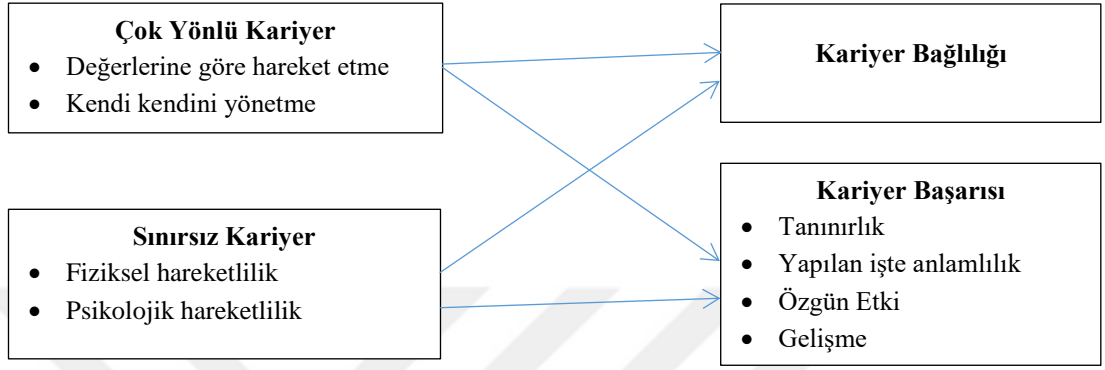
#### **4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Yeni kariyer yaklaşımlarının alt başlığı olan çok yönlü ve sınırsız kariyerde; işe uygun beceri yerine her işin yapılabilir olması, örgütsel bağlılık ve iş garantisinde azalma, meslekte profesyonelliğin artması, geleceğin belirsiz olması ve sorumluluğun örgüt yerine bireylerde olması ortak bir özelliktir. Bu çalışmanın amacı; turist rehberlerinin kariyer tutumlarını çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tutumlarının alt boyutları olan “Değerlerine Göre Hareket Etme, Kendi Kendini Yönetme, Fiziksel Hareketlilik, Psikolojik Hareketlilik” ile tespit etmek ve bu tutumların bireylerin kariyer başarısı ve kariyer bağlılığına etkisinin olup olmadığını incelemektir.

Literatürdeki çalışmalar incelenmiş olup turist rehberlerinin çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tutumlarıyla ilgili çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, iş güvencesizliğin ve mevsimlik çalışmanın yüksek olduğu turizm sektöründe turist rehberlerinin çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tutumlarının tespit edilmesi, hem yeni kariyer yaklaşımlarının mevcut durumu hakkında bilgi verecektir hem de turist rehberlerine yol gösterme açısından yardımcı olacaktır. Aynı zamanda çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tutumlarının kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı üzerine etkisinin olup olmadığının incelenmesi mesleğe yeni başlayacak potansiyel turist rehberlerinin kariyer planlarına katkı sağlayacaktır.

## 4.2. Model ve Hipotezler

Bu çalışmada çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyerin, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı üzerindeki etkileri incelenmektedir. Araştırmanın amacına uygun olan çalışmalar incelenerek bu çalışmanın araştırma modeli Şekil 4.1.'de oluşturulmuştur.



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

Çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer alt boyutlarının kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelenebilmesi için alt boyutlar bağımsız değişken, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

Literatürde çok yönlü kariyer, sınırsız kariyer, kariyer bağlılığı, kariyer başarısı arasındaki etkilerin incelendiği çalışmalar mevcuttur:

Çakmak Otluoğlu (2014), özel sektörde çalışan beyaz yakalı bireylerin kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma bulgularına göre kariyer bağlılığının kariyer başarısını pozitif etkilediği saptanmıştır.

Uzunbacak, Zengin ve Çelik (2019), Antalya'da özel bir üniversitede çalışan akademik personel ile yaptıkları çalışmada sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki etkisinde kariyer bağlılığının rolünü incelemişlerdir. Sınırsız kariyerin, kariyer başarısı üzerindeki etkisinde kariyer bağlılığının aracı etken olduğu, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı arasında da pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Suvacı ve Paşaoğlu Baş (2018) üç özel banka çalışanları üzerinde, Şakar (2018) Gençlik ve Spor Bakanlığı Merkez Teşkilatında farklı departmanlarda çalışan

bireylerle, Demir (2019) herhangi bir işte çalışan bireylerle yaptığı çalışmada çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumlarını incelemişlerdir. İnceleme sonucunda çalışanların sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumları sergiledikleri gözlemlenmiştir.

Türkmen ve Yıldız (2012), beden eğitimi öğretmenleri üzerine yaptığı çalışmada sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarını incelemiştir. Çalışma bulgularına bakıldığında sınırsız kariyer tutumunun tercih edildiği görülmektedir.

Bulut (2019), özel ve kamu kurumunda çalışan bireylerle yaptığı çalışmada sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda sınırsız kariyer tutumunun kariyer bağlılığını diğer çalışmalardaki gibi pozitif yönde etkilemesi beklenirken negatif ve anlamlı yönde etkilediği, çok yönlü kariyer tutumunun ise kariyer bağlılığını pozitif ve anlamlı bir yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Paksoy, Balıkçı ve Hırlak (2017), Adana'nın üç ilçesinde (Seyhan, Yüreğir, Sarıçam) bulunan küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan bireylerle yaptığı çalışmada çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumlarını tespit ederek çalışanların demografik özelliklerine göre bir farklılık olup olmadığını incelemişlerdir. Sınırsız kariyer tutumunun alt boyutu olan "fiziksel hareketlilik" ile çok yönlü kariyer tutumunun boyutları olan "kendi kendini yönetme" ve "değerlerine göre hareket etme" arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Onay ve Vezneli (2012), Celal Bayar Üniversitesi'nde görev yapan 218 akademisyen üzerinde çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumlarını ele alarak yaptıkları araştırmanın sonucunda sınırsız kariyer tutumunun alt boyutu olan "fiziksel hareketlilik" ile çok yönlü kariyer tutumunun alt boyutları olan "kendi kendini yönetme" ve "değerlerine göre hareket etme" arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Volmer ve Spurk (2010), 116 Alman çalışan üzerinde çok yönlü ve sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi test etmek için bir çalışma yaptılar. Çalışmanın bulgularına bakıldığında çok yönlü kariyerin alt boyutu olan "değerlerine göre hareket etme" ve "kendi kendini yönetme" ile öznel kariyer başarısı arasında pozitif ilişki,



sınırsız kariyer tutumunun alt boyutu olan “fiziksel hareketlilik” ile nesnel kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu hipotezlerden yola çıkılarak çalışma için aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

**Hipotez 1:** Değerlerine göre hareket etme, kariyer başarısı (a-tanınırlık, b-yapılan işte anlamlılık, c-özgün etki, d-gelişme) üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 2:** Kendi kendini yönetme, kariyer başarısı (a-tanınırlık, b-yapılan işte anlamlılık, c-özgün etki, d-gelişme) üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 3:** Fiziksel hareketlilik, kariyer başarısı (a-tanınırlık, b-yapılan işte anlamlılık, c-özgün etki, d-gelişme) üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 4:** Psikolojik hareketlilik, kariyer başarısı (a-tanınırlık, b-yapılan işte anlamlılık, c-özgün etki, d-gelişme) üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 5:** Değerlerine göre hareket etmenin kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 6:** Kendi kendini yönetmenin kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 7:** Fiziksel hareketliliğin kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**Hipotez 8:** Psikolojik hareketliliğin kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

### **4.3. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan ölçek, örneklem ve verilerin analiz yöntemlerine yer verilmektedir.

Çalışmada nicel araştırma modeli yöntem olarak seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formu, çevrimiçi olarak oluşturulup mail

yoluyla Nevşehir Rehberler Odası'na kayıtlı rehberlere gönderilmiştir. Odaya kayıtlı toplam 787 rehber bulunmaktadır. 427 rehberle mail yoluyla yapılan anketten 278 tanesine geri dönüş sağlanmıştır.

#### **4.3.1. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini turist rehberleri; örneklemini ise Nevşehir Rehberler Odası'na (NERO) bağlı olarak çalışan turist rehberleri oluşturmaktadır. Nevşehir Rehberler Odası; Aksaray, Kayseri, Kırşehir, Nevşehir, Niğde, Sivas ve Yozgat illerini kapsamaktadır. Maddi, zaman ve pandemi kısıtları nedeni ile örneklemin tamamına ulaşamaması veya bölgenin tümünden yeterli örneklem alınamayacak olmasından dolayı araştırma Nevşehir Rehberler Odası'na kayıtlı ve TUREB veri tabanında mail adresleri bulunan profesyonel turist rehberleri ile sınırlıdır.

#### **4.3.2. Ölçekler**

Anket formunda turist rehberlerinin demografik özellikleri, çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tutumları için Brisco vd. (2006) tarafından geliştirilen, Kale ve Özer tarafından Türkçeye uyarlanan; öznel kariyer başarısı için Shockley vd. (2015) tarafından geliştirilen, Budak ve Gürbüz tarafından Türkçeye uyarlanan; kariyer bağlılığı için Blau (1985) tarafından geliştirilen, Çakmak Otluoğlu (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 farklı ölçek kullanılmıştır. Ölçekler, 11 ifade çok yönlü kariyer tutumları, 12 ifade sınırsız kariyer tutumları, 18 ifade kariyer başarısı, 8 ifade kariyer bağlılığı olmak üzere toplam 49 ifade ve 5'li likert tipi ölçekten oluşmuştur (Kesinlikle Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4, Kesinlikle Katılıyorum=5).

#### **4.3.3. Verilerin Analizi**

Veri toplama aracından elde edilen veriler AMOS ve SPSS-24 programı ile incelenmiştir. Çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları ile kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı boyutlarının ortaya koyulması için doğrulayıcı faktör analizi, demografik bilgilerin oluşturulabilmesi için frekans analizi, güvenilirliğin ölçülebilmesi için güvenilirlik analizi, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır.

#### **4.4. Araştırma Bulguları**

Araştırmanın bu bölümünde doğrulayıcı faktör analizleri, güvenirlik analizleri, katılımcıların demografik özellikleri, tanımlayıcı istatistikler ve yapısal eşitlik modelleri yer almaktadır.

##### **4.4.1. Veri Eleme Evresi**

İlk önce kayıp verilerin kontrolü yapılmıştır. Verilerde herhangi bir kayıp veri bulunmamaktadır. Uç değer olup olmadığının anlaşılabilmesi için Mahalanobis değerleri incelenmiştir. Herhangi bir uç değer tespit edilememiştir. Verilerin dağılımı ise normaldir.

##### **4.4.2. Geçerlilik ve Güvenirlik**

Tekin (1993) geçerliliği, ölçülmesi amaçlanan bir özelliğin başka özelliklerle karıştırılmadan ölçüm aracıyla ölçülmesi; Thorndike ve Hagen (1959) ise geçerliliği, herhangi bir testin başka değişkenlerle birbirine karıştırılmadan sadece istenilen değişkenin ölçülmesi olarak tanımlarken Cronbach ise geçerliliği, testin sonucunda elde edilen puanı yorumlamanın doğruluğu olarak tanımlamaktadır (Yaşar, 2014: 65). Kısacası geçerlilik; ölçekte bulunan ifadelerin, ölçülecek özellikleri ne kadar doğru bir şekilde ölçtüğünün tespit edilmesidir.

Güvenirlik, yapılan ölçüm sonucunda ortaya çıkan değerlerin kararlılığını ifade etmektedir. Yapılan ölçümün her ne kadar tekrarlanması söz konusu olsa bile aynı sonucun elde edilecek olması beklenmektedir. Aynı sonucu veren ölçüm ise güvenilirdir. Somut niteliklerin ölçülmesi esnasında kullanılan ölçeklerin tekrarlanmasıyla ortaya yakın değerler çıkarken soyut niteliklerin tekrarlı ölçülmesinde ise ortaya farklı sonuçlar çıkabilmektedir. Dolayısıyla somut ölçekler soyut ölçeklere oranla daha güvenilirdir (Ercan ve Kan, 2004: 214).

Çalışmada yer alan ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek amacıyla faktör analizi, güvenirliğinin tespit edilmesi için güvenirlik analizi kullanılmıştır. Faktör analizi, aralarında ilişki bulunan birden fazla değişkenin bir araya getirilerek daha az ve yeni değişkenler ortaya çıkararak ilişkilerini açıklayan çok ögeli bir istatistik olarak

tanımlanmaktadır (Ünal, 2019: 61). Faktör analizi ikiye ayrılmaktadır. Bunlar; doğrulayıcı faktör analizi ve açıklayıcı faktör analizidir.

#### 4.4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), açıklayıcı faktör analizinin (AFA) devamı niteliğindedir. DFA metodu Karl Gustav Jöreskog tarafından 1960 yılında geliştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi hipotezler kurmak için bilgi toplamaya yönlendirirken doğrulayıcı faktör analizi faktörler arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını, faktörler ve değişkenler arasında bir ilişkinin ve bağımsızlığın olup olmadığını, faktörlerin kurulan modellemeyi yeteri kadar açıklayıp açıklamadığını ortaya koymak için kullanılmaktadır (Erkorkmaz vd., 2013: 211). Kısacası DFA, hipotez testleri ve teorilere yoğun şekilde odaklanarak çözümsel fayda sağlamaktadır. Oluşturulan modelin kabul edilmesi, uyum değerleri, çıkan sonucun yorumlanması şeklinde ele alınmaktadır.

Doğrulayıcı faktör analizinde 0,30 değerinin altında kalan yükler işlemde çıkarılmaktadır. “0,71”in üstünde olan değerler mükemmel, “0,63-0,70” arasındaki değerler çok iyi, “0,55-0,62” arasındaki değerler iyi, “0,45-0,54” arasındaki değerler orta, “0,32-0,44”arasındaki değerler ise zayıf olarak ele alınmaktadır.

Kline (2005) ise “0,60” değerinin altında kalan faktör yüklerinin analizden çıkarılmasını önermektedir (Harrington, 2009: 46).

Doğrulayıcı faktör analizinde modelin uygun olup olmadığının anlaşılabilmesi için aşağıdaki çoklu uyum indekslerinin kullanılması tavsiye edilmektedir (Atasoy, 2020: 164):

- $\chi^2$  değeri ve df
- Mutlak uyum (GFI, RMSEA, SRMR)
- Artırmalı uyum (CFI, TLI)
- Uyum iyiliği (GFI, CFI, TLI...)
- Uyum bozukluğu (RMSEA, SRMR...)

Tablo 4.1.'de doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan ve oluşturulan modelin geçerliliğini tespit etmek için kullanılan uyum iyiliği ölçütleri ve eşik değerleri yer almaktadır.

**Tablo 4.1.** Uyum İyiliği Ölçütleri ve Eşik Değerleri

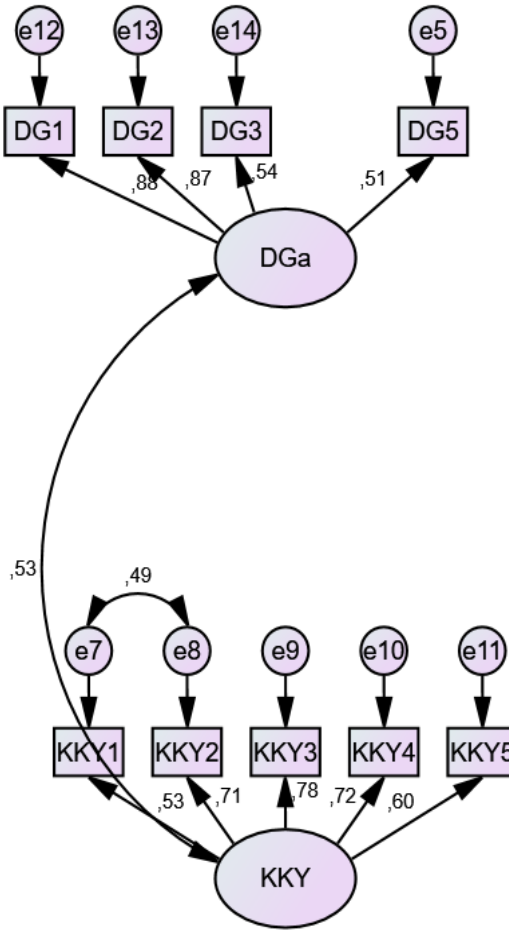
İndeksler	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^2$ (CMIN)		$p > 0.05$
$\chi^2 / df$	$< 3$	$3 < \chi^2 / df < 5$
RMSEA	$\leq 0.05$	$\leq 0.08$
SRMR	$\leq 0.05$	$\leq 0.10$
NFI	$\geq 0.95$	$\geq 0.90$
CFI	$> .95$	$> .90$
GFI	$\geq 0.95$	$\geq 0.90$

CMIN: Minimum tutarsızlık; RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü; SRMR: Standartlaştırılmış Artık Kareler Ortalamasının Karekökü; NFI: Normlandırılmış Uyum İndeksi; CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; GFI: İyilik Uyum İndeksi.

**Kaynak:** Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003: 52); Hair vd. (2014: 576-581) akt. Atasoy, 2020: 164.

#### 4.4.3.1. Çok Yönlü Kariyere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Daha önce yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda çok yönlü kariyerin 2 boyut ve 11 ifadeden oluştuğu anlaşılmaktadır. Çok yönlü kariyer ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Çalışmanın değişkenlerinden biri olan çok yönlü kariyerin doğrulayıcı faktör analizi neticesinde oluşturulmuş olan ölçüm modeli aşağıdaki Şekil 4.2.'de verilmiştir.



Şekil 4.2. Çok Yönlü Kariyerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli

Şekilden de anlaşılacağı gibi standardize edilen yol katsayıları  $\lambda=0,51$  ve  $\lambda=0,88$  arasında değişiklik göstermektedir. Yol katsayılarına bakıldığında 1'den küçük olduğu görülmektedir. Bütün ifadelerin 1'e sabitlenmesinden dolayı AMOS herhangi bir hata ve t-değeri üretememiştir. Çok yönlü kariyere ait olan DG4 ve DG6 ifadelerinin yol katsayısı 0,50'nin altında kaldığından analize dâhil edilmemiştir. KKY1 ve KKY2 numaralı ifadeler ankete cevap veren rehberler tarafından aynı şekilde anlaşıldığı için birbirleriyle ilişkilendirilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda çok yönlü kariyer ölçeğinin ve 2 boyutunun açıklandığı modele ait elde edilen değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. 2 boyut ile açıklanan modele ait değerler:  $\chi^2$  (CMIN):59,875,  $\chi^2/df$  (CMIN/DF):2,395, RMSEA:0,071, SRMR:0,049, NFI:0,940, CFI:0,964, GFI:0,952 şeklindedir.

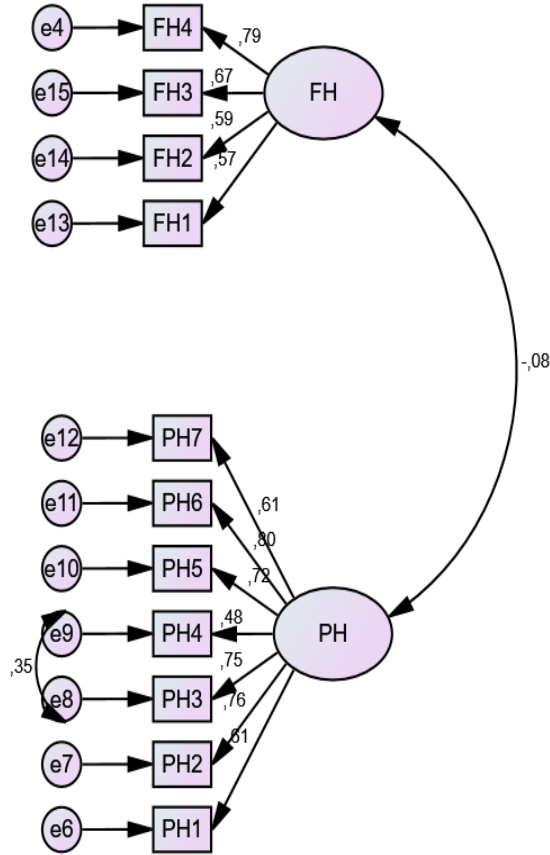
**Tablo 4.2.** Çok Yönlü Kariyerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Değerleri

Çok Yönlü Kariyer	$\chi^2$ (CMIN)	DF	$\chi^2/df$ (CMIN/DF)	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
	59,875	25	2,395	,071	,049	,940	,964	,952

Yukarıdaki tabloda yer alan uyum değerleri incelendiğinde çalışmanın modeli ve veriler arasında iyi bir uyum olduğu görülmektedir. Veriler, modeli doğrular nitelikte olduğundan hesaplanan uyum değerleri de ölçeğin geçerli sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir.

#### 4.4.3.2. Sınırsız Kariyere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda sınırsız kariyerin 2 boyut ve 12 ifadeden oluştuğu anlaşılmaktadır. Sınırsız kariyer ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Çalışmanın diğer değişkenlerinden biri olan sınırsız kariyerin doğrulayıcı faktör analizi neticesinde oluşturulmuş olan ölçüm modeli aşağıdaki Şekil 4.3.'de verilmiştir.



**Şekil 4.3.** Sınırsız Kariyerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli

Şekil incelendiğinde standardize edilen yol katsayılarının  $\lambda=0,57$  ve  $\lambda=0,80$  arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Yol katsayılarına bakıldığında 1'den küçük olduğu görülmektedir. Bütün ifadelerin 1'e sabitlenmesinden dolayı AMOS herhangi bir hata ve t-değeri üretmemiştir. Sınırsız kariyere ait olan FH5 ifadesinin yol katsayısı 0,50'nin altında kaldığından analize dâhil edilmemiştir. Tekrarlanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda PH3 ve PH4 numaralı ifadelerin ankete cevap veren rehberler tarafından aynı şekilde algılandığı için birbirleriyle ilişkilendirilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda sınırsız kariyer ölçeğinin ve 2 boyutunun açıklandığı modele ait elde edilen değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. 2 boyut ile açıklanan modele ait değerler:  $\chi^2$  (CMIN):129,020,  $\chi^2/df$  (CMIN/DF):3,072, RMSEA:0,076, SRMR:0,049, NFI:0,906, CFI:0,919, GFI:0,923 şeklindedir.

**Tablo 4.3.** Sınırsız Kariyerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Değerleri

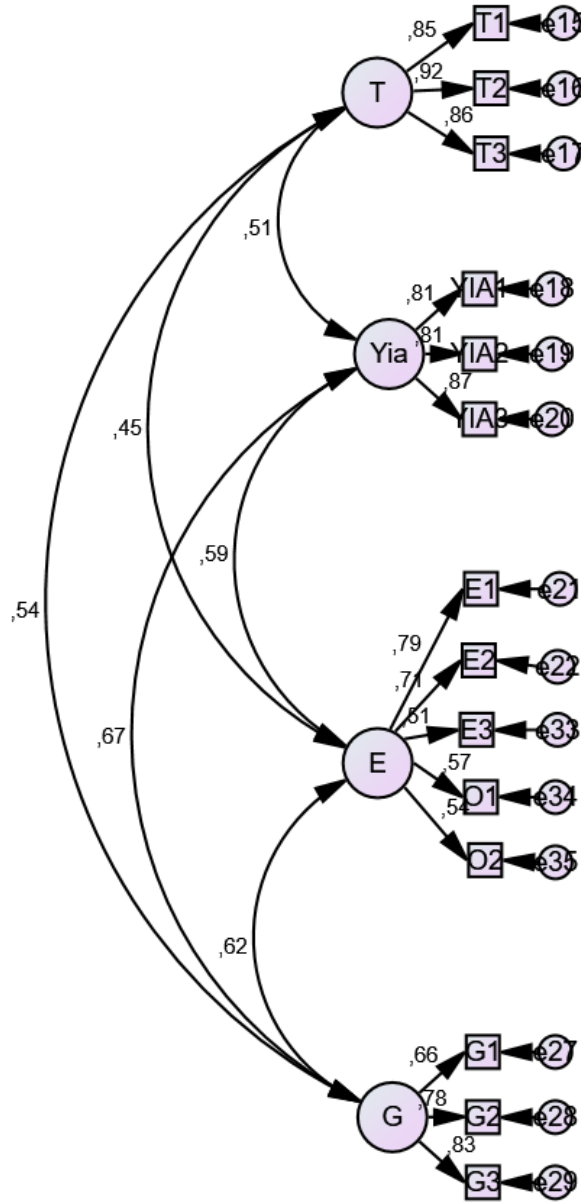
Sınırsız Kariyer	$\chi^2$ (CMIN)	DF	$\chi^2/df$ (CMIN/DF)	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
	129,020	42	3,072	,076	,049	,906	,919	,923

Yukarıdaki tabloda yer alan uyum değerlerine bakıldığında çalışmanın modeli ve veriler arasında iyi ve kabul edilebilir bir uyum olduğu görülmektedir. Veriler, modeli doğrular nitelikte olduğundan hesaplanan uyum değerleri de ölçeğin geçerli sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir.

#### 4.4.3.3. Kariyer Başarısına İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda kariyer başarısının 4 boyut ve 14 ifadeden oluştuğu anlaşılmaktadır. Kariyer başarısı ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Kariyer başarısının doğrulayıcı faktör analizi neticesinde oluşturulmuş olan ölçüm modeli aşağıdaki Şekil 4.4.'de verilmiştir.





Şekil 4.4. Kariyer Başarısının Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli

Şekil incelendiğinde standardize edilen yol katsayılarının  $\lambda=0,51$  ve  $\lambda=0,92$  arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Yol katsayılarına bakıldığında 1'den küçük olduğu görülmektedir. Bütün ifadelerin 1'e sabitlenmesinden dolayı AMOS herhangi bir hata ve t-değeri üretememiştir. "Kişisel yaşam" boyutu çok düşük faktör yüküne sahip olduğu için analizden çıkartılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ankete cevap veren rehberler her bir soruyu farklı algıladıkları için hiçbir soru birbirleriyle ilişkilendirilmemiştir. Ayrıca 4 boyutun hepsinin birbirleriyle ilişkili olduğu da görülmektedir.

Doğrulatoryıcı faktör analizi sonucunda kariyer başarısı ölçeğinin ve 4 boyutunun açıklandığı modele ait elde edilen değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. 4 boyut ile açıklanan modele ait değerler:  $\chi^2$  (CMIN):151,459,  $\chi^2/df$  (CMIN/DF):2,133, RMSEA:0,064, SRMR:0,023, NFI:0,925, CFI:0,958, GFI:0,932 şeklindedir.

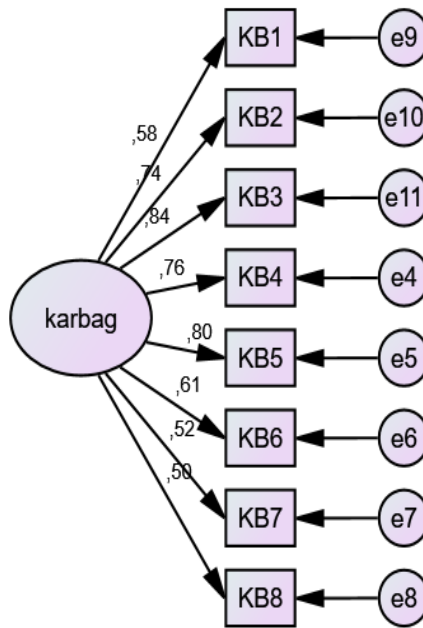
**Tablo 4.4.** Kariyer Başarısının Doğrulatoryıcı Faktör Analizi Ölçüm Değerleri

Kariyer Başarısı	$\chi^2$ (CMIN)	DF	$\chi^2/df$ (CMIN/DF)	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
	151,459	71	2,133	,064	,023	,925	,958	,932

Yukarıdaki tabloda yer alan uyum değerlerine bakıldığında çalışmanın modeli ve veriler arasında iyi bir uyum olduğu görülmektedir. Veriler, modeli doğrular nitelikte olduğundan hesaplanan uyum değerleri de ölçeğin geçerli sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir.

#### 4.4.3.4. Kariyer Bağlılığına İlişkin Doğrulatoryıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda kariyer bağlılığının 8 ifadeden oluştuğu anlaşılmaktadır. Kariyer bağlılığı ölçeğine doğrulatoryıcı faktör analizi uygulanmıştır. Kariyer bağlılığının doğrulatoryıcı faktör analizi neticesinde oluşturulmuş olan ölçüm modeli aşağıdaki Şekil 4.5.'de verilmiştir.



**Şekil 4.5.** Kariyer Bağlılığının Doğrulatoryıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli

Şekil incelendiğinde standardize edilen yol katsayılarının  $\lambda=0,50$  ve  $\lambda=0,84$  arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Yol katsayılarına bakıldığında 1'den küçük olduğu görülmektedir. Bütün ifadelerin 1'e sabitlenmesinden dolayı AMOS herhangi bir hata ve t-değeri üretmemiştir. Analizden herhangi bir ifade çıkartılmamıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ankete cevap veren rehberler her bir soruyu farklı algıladıkları için hiçbir soru birbirleriyle ilişkilendirilmemiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kariyer bağlılığı ölçeğinin açıklandığı modele ait elde edilen değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Açıklanan modele ait değerler:  $\chi^2$  (CMIN):63,930,  $\chi^2/df$  (CMIN/DF):3,196, RMSEA:0,079, SRMR:0,049, NFI:0,932, CFI:0,952, GFI:0,949 şeklindedir.

**Tablo 4.5.** Kariyer Bağlılığının Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Değerleri

Kariyer Bağlılığı	$\chi^2$ (CMIN)	DF	$\chi^2/df$ (CMIN/DF)	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
	63,930	20	3,196	,079	,049	,932	,952	,949

Yukarıdaki tabloda yer alan uyum değerlerine bakıldığında çalışmanın modeli ve veriler arasında iyi ve kabul edilebilir bir uyum olduğu görülmektedir. Veriler, modeli doğrular nitelikte olduğundan hesaplanan uyum değerleri de ölçeğin geçerli sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir.

#### 4.4.4. Çok Yönlü Kariyer, Sınırsız Kariyer, Kariyer Başarısı ve Kariyer Bağlılığı Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerde bulunan ifadelerin cevapları arasındaki güvenilirliğin tespit edilebilmesi için Cronbach's Alpha katsayıları incelenmiştir. Bu katsayılar aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Tablo 4.6.'da görüldüğü gibi bütün ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0.60 değerinin üstünde sonuç vermiştir. Çok yönlü kariyer tutumunun "değerlerine göre hareket etme" alt boyutunun güvenilirlik değeri %75,2, "kendi kendini yönetme" alt boyutunun güvenilirlik değeri %80,3; sınırsız kariyer tutumunun "fiziksel hareketlilik" alt boyutunun güvenilirlik değeri %70,8 iken "psikolojik hareketlilik" alt boyutunun güvenilirlik değeri %85,8 olarak saptanmıştır. Kariyer başarısının "anlamlılık" alt boyutunun güvenilirlik değeri %86,9, "gelişme" alt boyutunun güvenilirlik değeri %79,4,

“tanınma” alt boyutunun güvenilirlik değeri %90,7, “özgün etki” alt boyutunun güvenilirlik değeri ise %72,9; kariyer bağlılığının güvenilirlik değeri ise %86,4 olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 4.6.** Çok Yönlü Kariyer, Sınırsız Kariyer, Kariyer Başarısı ve Kariyer Bağlılığı Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Değerleri
Çok Yönlü Kariyer	Değerlerine Göre Hareket Etme	4	,752
	Kendi Kendini Yönetme	5	,803
Sınırsız Kariyer	Fiziksel Hareketlilik	5	,708
	Psikolojik Hareketlilik	6	,858
Kariyer Başarısı	Anlamlılık	3	,869
	Gelişme	3	,794
	Tanınma	3	,907
	Özgün Etki	5	,729
Kariyer Bağlılığı	Kariyer Bağlılığı	8	,864

#### 4.4.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 4.7.'de özetlenmiştir. Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların %37,8'ini kadınlar (f=105), %62,2'sini ise erkekler (f=173) oluşturmaktadır. Katılımcıların %45,3'ü evli, %54,7'si de bekârdır. Katılımcıların çoğunluğunu %30,6 ile 36-45 yaş, azınlığını ise %10,4 ile 20-25 yaş oluşturmaktadır. Katılımcılardan %61,5'i lisans mezunu iken %27'si yüksek lisans, %5'i ön lisans, %4,3'ü doktora, %2,2'si ise ilkokul-ortaokul-lise mezunudur. Meslekte 1-5 yıl arası süre geçiren katılımcıların oranı %29,1 iken, çoğunluğun geliri %54 oranla 5.000 TL ve üzeridir. Mesleğini isteyerek seçen katılımcıların oranı %95,7'dir. Katılımcıların %49,3'ü turist rehberliği eğitimini lisans derecesi ile alırken %32'si bakanlık kursu aracılığıyla almıştır. Katılımcıların %93,5'i eylemli rehberken, %65,8'inin çalışma kartını türü ülkeseldir. Katılımcıların %43,2'si hem acenteye bağlı hem serbest olarak çalışırken, %57,2'si birden fazla acente ile çalışmaktadır. Katılımcıların %79,1'i mesleğini asıl iş olarak icra etmektedir. 5 gün ve fazlası tura çıkan katılımcıların oranı ise %40,3 ile ilk sıradadır.

**Tablo 4.7.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		f	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	105	37,8
	Erkek	173	62,2
Medeni Durum	Evli	126	45,3
	Bekâr	152	54,7
Yaş	20-25	29	10,4
	26-35	84	30,2
	36-45	85	30,6
	46-55	49	17,6
	55 ve üzeri	31	11,2
Eğitim Durumu	İlkokul-Ortaokul-Lise	6	2,2
	Ön Lisans	14	5,0
	Lisans	171	61,5
	Yüksek Lisans	75	27,0
	Doktora	12	4,3
Meslekte Geçirilen Süre	1-5 yıl	81	29,1
	6-10 yıl	65	23,4
	11-15 yıl	48	17,3
	16-25 yıl	42	15,1
	26 yıl ve üzeri	42	15,1
Gelir	1.000-2.000 TL	4	1,4
	2.001-3.000 TL	14	5,0
	3.001-4.000 TL	31	11,2
	4.001-5.000 TL	67	24,1
	5.000 TL ve üzeri	150	54,0
	Diğer	12	4,3
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	266	95,7
	Hayır	12	4,3
Turist Rehberliği Eğitimi	Bakanlık Kursu	89	32,0
	Ön Lisans	52	18,7
	Lisans	137	49,3
Çalışma Türü	Eylemli Rehber	260	93,5
	Eylemsiz Rehber	18	6,5
Çalışma Kartı Türü	Bölgesel	95	34,2
	Ülkesel	183	65,8
Çalışma Şekli	Acenteye bağlı	57	20,5
	Serbest	101	36,3
	Hem acenteye bağlı hem serbest	120	43,2
Acente İle Çalışma Şekli	Bir tane acente ile çalışıyorum.	86	30,9
	Birden fazla acente ile çalışıyorum.	159	57,2
	Acente ile çalışmıyorum.	33	11,9
Mesleği İcra Etme	Asıl İş	220	79,1
	Ek İş	58	20,9
Çıktılan Tur	Günübirlik	73	26,3
	1-4 günlük tur	81	29,1
	5 gün ve fazlası	112	40,3
	Diğer	12	4,3

#### 4.4.6. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4.8.'de görüldüğü gibi rehberlerin en çok katıldığı ifade “PH7 (Yeni tecrübelerle açık biriyim)”, en az katıldıkları ifade ise “FH2 (Bağlı olduğum işletmeyi bırakma düşüncesi beni endişelendirir)” olmuştur. Rehberlerin kariyer başarıları özelliklere ilişkin katılım düzeylerinin yüksek olduğu, fiziksel hareketlilik özelliklere ilişkin katılım düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Değerlerine göre hareket etme ve fiziksel hareketlilik, psikolojik hareketlilik ve kariyer başarıları, kendi kendini yönetme ve psikolojik hareketlilik ortalamalarının birbirlerine yakın olduğu görülmektedir.



**Tablo 4.8.** Tanımlayıcı İstatistikler

Boyut	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ortalama	
<b>Değerlerine Göre Hareket Etme</b>	DGHE1	2	66	31	117	62	3,62	3,49
	DGHE2	2	50	18	134	74	3,82	
	DGHE3	23	104	48	79	24	2,92	
	DGHE5	6	47	44	131	50	3,62	
<b>Kendi Kendini Yönetme</b>	KKY1	-	14	14	137	113	4,26	4,08
	KKY2	4	30	29	151	64	3,87	
	KKY3	1	23	26	136	92	4,06	
	KKY4	1	11	15	149	102	4,22	
	KKY5	4	20	41	121	92	4,00	
<b>Fiziksel Hareketlilik</b>	FH1	1	21	31	140	85	4,03	3,46
	FH2	19	101	62	78	18	2,91	
	FH3	3	47	45	129	54	3,66	
	FH4	13	65	77	85	38	3,25	
<b>Psikolojik Hareketlilik</b>	PH1	-	1	8	150	119	4,39	4,15
	PH2	-	8	35	152	83	4,12	
	PH3	2	6	30	174	66	4,06	
	PH5	4	10	33	189	42	3,92	
	PH6	-	14	33	188	43	3,94	
	PH7	-	3	13	104	158	4,50	
	<b>Kariyer Başarısı</b>	A1	1	2	8	155	112	
A2		1	1	12	138	126	4,39	
A3		1	1	5	138	133	4,44	
G1		1	2	6	169	100	4,31	
G2		2	-	9	145	122	4,38	
G3		2	1	12	142	121	4,36	
T1		1	3	8	158	108	4,33	
T2		1	-	4	174	99	4,33	
T3		1	-	12	164	101	4,31	
ÖE1		-	5	42	165	66	4,05	
ÖE2		-	9	27	188	54	4,03	
ÖE3		8	50	51	131	38	3,51	
ÖE4		1	25	45	152	55	3,85	
ÖE5		1	19	36	143	79	4,01	
<b>Kariyer Bağlılığı</b>		KB1	11	20	83	123	41	3,59
	KB2	3	18	52	151	54	3,85	
	KB3	4	18	72	116	68	3,81	
	KB4	20	26	43	126	63	3,67	
	KB5	7	17	74	114	66	3,77	
	KB6	3	16	34	142	83	4,03	
	KB7	12	58	52	113	43	3,42	
	KB8	6	21	45	161	45	3,78	

#### 4.4.7. Yapısal Eşitlik Modellemesi

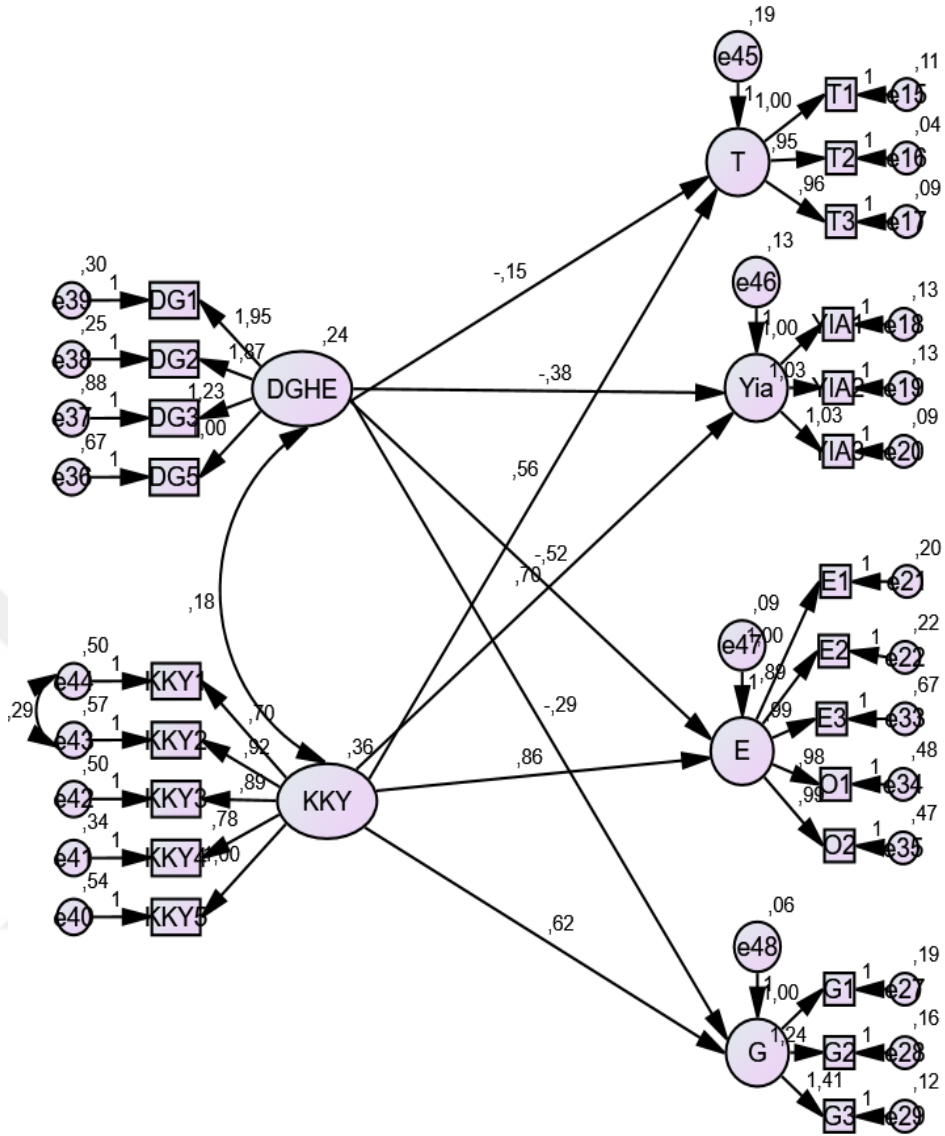
Yapısal eşitlik modellemesi içerisinde korelasyon ve nedensellik barındıran modelleri test etmek amacıyla kullanılan istatistiğe dayanan bir tekniktir. Bu teknik veriler arasındaki bağımlılığı tahmin etmek, varyans ve kovaryans, regresyon ve faktör analizi gibi analizlerin bir araya gelmesiyle oluşan çok yönlü bir yöntemdir. Teoriye dayalı olması ise yapısal eşitlik modellemesinin en temel özelliğidir (Dursun ve Kocagöz, 2010: 3). Elde edilen verilerin oluşturulan modeli destekleyip desteklemediğinin anlaşılması için yapısal eşitlik modellemesinde iki aşamalı yöntem kullanılmaktadır. İlk aşamada modelin doğru ölçülüp ölçülmediği; ikinci aşamada ise yapısal modellemeler tespit edilir (Anderson ve Gerbing, 1988: 422). Yapısal eşitlik modellemesi:

- 1) Modelin kurularak değişkenler arasında bulunan ilişkilerin ölçülmesi
- 2) İlişkiler arası yol katsayılarının ölçülmesi
- 3) Modelin uyum iyiliklerinin incelenmesi ( $\chi^2$  (CMIN),  $\chi^2 / df$ , RMSEA, SRMR, NFI, CFI, GFI)
- 4) Modelin yorumlanması gibi aşamalardan geçerek bir sonuca varılmasıdır.

##### 4.4.7.1. Değerlerine Göre Hareket Etme ve Kendi Kendini Yönetme Boyutlarının Kariyer Başarısı Boyutları Üzerindeki Etkisi

Değerlerine göre hareket etme ve kendi kendini yönetme boyutlarının kariyer başarısı boyutları üzerindeki ilişki hipotezlerini test etmek için kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Ölçüm modeli aşağıdaki Şekil 4.6.'da verilmiştir.





Şekil 4.6. Çok Yönlü Kariyer Boyutlarının Kariyer Başarısı Boyutları Üzerindeki Yapısal Eşitlik Modellemesi

Açıklanan modele ait değerler:  $\chi^2$  (CMIN):611,628,  $\chi^2/df$  (CMIN/DF):2,793, RMSEA:0,080, SRMR:0,048, NFI:0,902, CFI:0,927, GFI:0,941 şeklindedir. Yapısal eşitlik modellemesine dair uyum iyiliği değerlerine bakıldığında değerlerin iyi ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9.'da yer alan modelin sonuçlarına göre; değerlerine göre hareket etme, kariyer başarısının tanınırlık boyutu üzerinde negatif ve anlamsız bir etkiye sahipken ( $\beta$ : -,145;  $p>0,05$ ), anlamlılık ( $\beta$ : -,379;  $p<0,05$ ), özgün etki ( $\beta$ : -,521;  $p<0,05$ ) ve gelişme ( $\beta$ : -,286;  $p<0,05$ ) boyutları üzerinde negatif ama anlamlı bir etkiye sahiptir.

Bu bulguya göre **H1a** hipotezi ret edilirken **H1b**, **H1c**, **H1d** hipotezleri kabul edilmiştir.

**Tablo 4.9.** Hipotez 1 Sonuçları

Hipotezler	İlişkiler	St. $\beta$	S.E.	C.R.	P	Sonuç
<b>H1a</b>	DGHE=KB/T	-,145	,092	-1,581	,114	<b>RET</b>
<b>H1b</b>	DGHE=KB/A	-,379	,099	-3,842	***	<b>KABUL</b>
<b>H1c</b>	DGHE=KB/ÖE	-,521	,114	-4,573	***	<b>KABUL</b>
<b>H1d</b>	DGHE=KB/G	-,286	,079	-3,632	***	<b>KABUL</b>

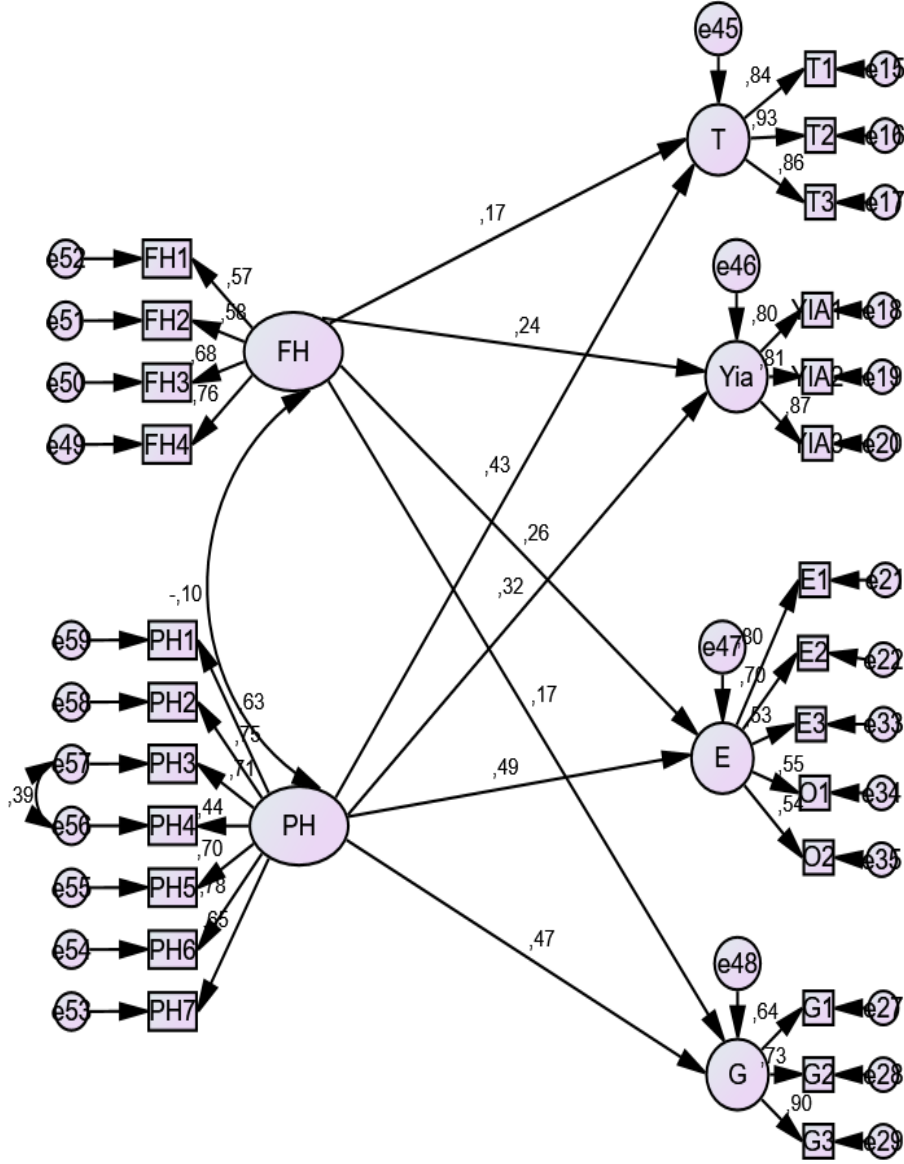
Tablo 4.10.'da yer alan modelin sonuçlarına göre; kendi kendini yönetme, kariyer başarısının tanınırlık ( $\beta$ : ,564;  $p<0.05$ ), anlamlılık ( $\beta$ : ,698;  $p<0.05$ ), özgün etki ( $\beta$ : ,863;  $p<0.05$ ) ve gelişme ( $\beta$ : ,625;  $p<0.05$ ) boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu bulguya göre **H2a**, **H2b**, **H2c**, **H2d** hipotezlerinin hepsi kabul edilmiştir.

**Tablo 4.10.** Hipotez 2 Sonuçları

Hipotezler	İlişkiler	St. $\beta$	S.E.	C.R.	P	Sonuç
<b>H2a</b>	KKY=KB/T	,564	,087	6,507	***	<b>KABUL</b>
<b>H2b</b>	KKY=KB/A	,698	,093	7,520	***	<b>KABUL</b>
<b>H2c</b>	KKY=KB/ÖE	,863	,109	7,905	***	<b>KABUL</b>
<b>H2d</b>	KKY=KB/G	,625	,085	7,355	***	<b>KABUL</b>

#### 4.4.7.2. Fiziksel Hareketlilik ve Psikolojik Hareketlilik Boyutlarının Kariyer Başarısı Boyutları Üzerindeki Etkisi

Fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik boyutlarının kariyer başarısı boyutları üzerindeki ilişki hipotezlerini test etmek için kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Ölçüm modeli aşağıdaki Şekil 4.7.'de verilmiştir.



Şekil 4.7. Sınırsız Kariyer Boyutlarının Kariyer Başarısı Boyutları Üzerindeki Yapısal Eşitlik Modellemesi

Açıklanan modele ait değerler:  $\chi^2$  (CMIN):489,750,  $\chi^2/df$  (CMIN/DF):1,936, RMSEA:0,058, SRMR:0,034, NFI:0,898, CFI:0,926, GFI:0,902 şeklindedir. Yapısal eşitlik modellemesine dair uyum iyiliği değerlerine bakıldığında değerlerin iyi ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Tablo 4.11.'de yer alan modelin sonuçlarına göre; fiziksel hareketlilik, kariyer başarısının tanınırlık boyutu ( $\beta$ : ,171;  $p < 0.05$ ) anlamlılık ( $\beta$ : ,240;  $p < 0.05$ ), özgün etki ( $\beta$ : ,257;  $p < 0.05$ ) ve gelişme ( $\beta$ : ,165;  $p < 0.05$ ) boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir

etkiye sahiptir. Bu bulguya göre **H3a**, **H3b**, **H3c**, **H3d** hipotezlerinin hepsi kabul edilmiştir.

**Tablo 4.11.** Hipotez 3 Sonuçları

Hipotezler	İlişkiler	St. $\beta$	S.E.	C.R.	P	Sonuç
<b>H3a</b>	FH=KB/T	,171	,042	2,532	,011	<b>KABUL</b>
<b>H3b</b>	FH=KB/A	,240	,043	3,303	***	<b>KABUL</b>
<b>H3c</b>	FH=KB/ÖE	,257	,047	3,527	***	<b>KABUL</b>
<b>H3d</b>	FH=KB/G	,165	,031	2,363	,018	<b>KABUL</b>

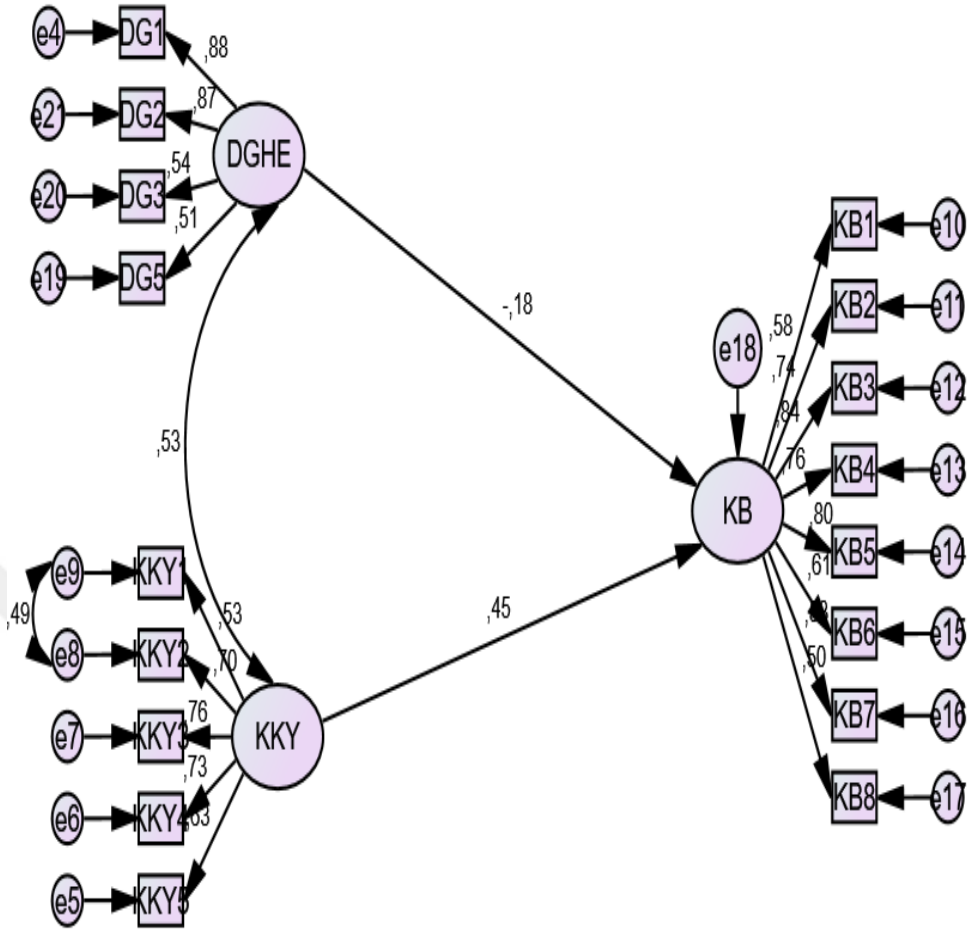
Tablo 4.12.'de yer alan modelin sonuçlarına göre; psikolojik hareketlilik, kariyer başarısının tanınırlık ( $\beta$ : ,427;  $p<0.05$ ), anlamlılık ( $\beta$ : ,316;  $p<0.05$ ), özgün etki ( $\beta$ : ,494;  $p<0.05$ ) ve gelişme ( $\beta$ : ,471;  $p<0.05$ ) boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu bulguya göre **H4a**, **H4b**, **H4c**, **H4d** hipotezlerinin hepsi kabul edilmiştir.

**Tablo 4.12.** Hipotez 4 Sonuçları

Hipotezler	İlişkiler	St. $\beta$	S.E.	C.R.	P	Sonuç
<b>H4a</b>	PH=KB/T	,427	,090	5,980	***	<b>KABUL</b>
<b>H4b</b>	PH=KB/A	,316	,084	4,448	***	<b>KABUL</b>
<b>H4c</b>	PH=KB/ÖE	,494	,101	6,341	***	<b>KABUL</b>
<b>H4d</b>	PH=KB/G	,471	,074	5,742	***	<b>KABUL</b>

#### **4.4.7.3. Değerlerine Göre Hareket Etme ve Kendi Kendini Yönetme Boyutlarının Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisi**

Değerlerine göre hareket etme ve kendi kendini yönetme boyutlarının kariyer bağlılığı üzerindeki ilişki hipotezlerini test etmek için kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Ölçüm modeli aşağıdaki Şekil 4.8.'de verilmiştir.



Şekil 4.8. Çok Yönlü Kariyer Boyutlarının Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Yapısal Eşitlik Modellemesi

Açıklanan modele ait değerler:  $\chi^2$  (CMIN):234,480,  $\chi^2/df$  (CMIN/DF):2,094, RMSEA:0,63, SRMR:.,038, NFI:.,898, CFI:.,938, GFI:.,915 şeklindedir. Yapısal eşitlik modellemesine dair uyum iyiliği değerlerine bakıldığında değerlerin iyi ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Tablo 4.13’de yer alan modelin sonuçlarına göre; değerlerine göre hareket etme, kariyer bağlılığı ( $\beta$ : -,176;  $p < 0.05$ ) üzerinde negatif ama anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu bulguya göre **H5** hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 4.13. Hipotez 5 Sonuçları

Hipotez	İlişkiler	St. $\beta$	S.E.	C.R.	P	Sonuç
H5	DGHE=KBAĞ	-,176	,098	-2,079	,038	KABUL

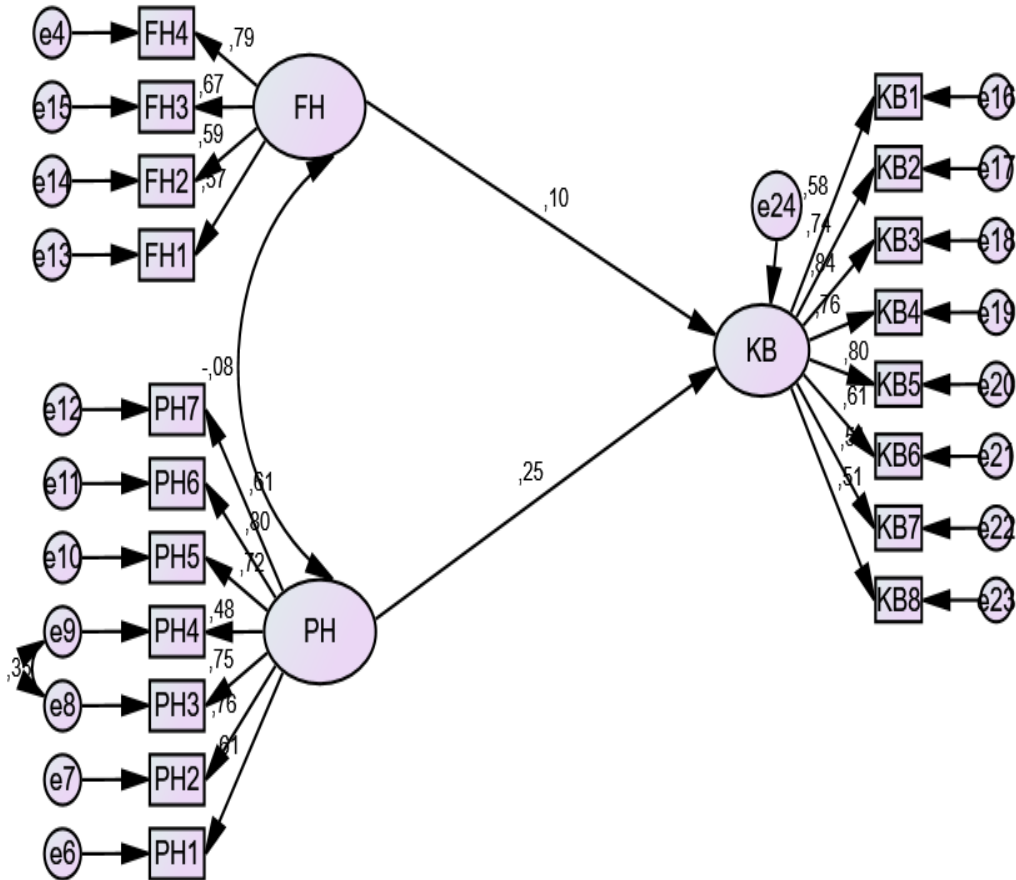
Tablo 4.14'te yer alan modelin sonuçlarına göre; kendi kendini yönetme, kariyer bağlılığı ( $\beta$ : ,448;  $p < 0.05$ ) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu bulguya göre **H6** hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 4.14.** Hipotez 6 Sonuçları

Hipotez	İlişkiler	St. $\beta$	S.E.	C.R.	P	Sonuç
H6	KKY=KBAĞ	,448	,094	4,499	***	KABUL

#### 4.4.7.4. Fiziksel Hareketlilik ve Psikolojik Hareketlilik Boyutlarının Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Etkisi

Fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik boyutlarının kariyer bağlılığı üzerindeki ilişki hipotezlerini test etmek için kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Ölçüm modeli aşağıdaki Şekil 4.9.'da verilmiştir.



**Şekil 4.9.** Sınırsız Kariyer Boyutlarının Kariyer Bağlılığı Üzerindeki Yapısal Eşitlik Modellemesi

Açıklanan modele ait değerler:  $\chi^2$  (CMIN):273,457,  $\chi^2/df$  (CMIN/DF):1,912, RMSEA:;057, SRMR:0,47, NFI:;898, CFI:;937, GFI:;905 şeklindedir. Yapısal eşitlik modellemesine dair uyum iyiliği değerlerine bakıldığında değerlerin iyi ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

Tablo 4.15.'te yer alan modelin sonuçlarına göre; fiziksel hareketlilik, kariyer bağlılığı ( $\beta$ : ,099;  $p>0.05$ ) üzerinde pozitif ama anlamsız bir etkiye sahiptir. Bu bulguya göre **H7** hipotezi ret edilmiştir.

**Tablo 4.15.** Hipotez 7 Sonuçları

Hipotez	İlişkiler	St. $\beta$	S.E.	C.R.	P	Sonuç
<b>H7</b>	FH=KBAĞ	,099	,079	1,378	,168	<b>RET</b>

Tablo 4.16.'da yer alan modelin sonuçlarına göre; psikolojik hareketlilik, kariyer bağlılığı ( $\beta$ : ,254;  $p<0.05$ ) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu bulguya göre **H8** hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 4.16.** Hipotez 8 Sonuçları

Hipotez	İlişkiler	St. $\beta$	S.E.	C.R.	P	Sonuç
<b>H8</b>	PH=KBAĞ	,254	,118	3,472	***	<b>KABUL</b>

#### 4.5. Anket Formunda Turist Rehberlerine Yöneltilen Diğer Sorular

Rehberlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları diğer sorulara verilen cevaplarda da açıkça görülmektedir. Yapılan anket çalışmasında rehberlere yöneltilen “Neden rehberlik mesleğini tercih ettiniz?” sorusuna çoğunlukla gezmeyi sevdiğim için; ülkemi tanıtmak, yeni kültürleri öğrenmek, yeni insanlarla tanışmak istediğim için; yabancı dile olan yatkınlığımdan dolayı cevapları verilmiştir.

Bunun yanı sıra bu soruya 261 turist rehberi; aktif olmayı sevdiğim için, rehberlik mesleğine olan ilgimden, aileden gelen bir meslek olduğu için, kültürel mirasımızı başka insanlara en iyi şekilde tanıtmak, ana dil olarak ikinci bir yabancı dilimin olması, tarih ve arkeolojiye olan merakımdan, eğlenceli bir meslek olduğunu düşündüğüm için, alternatif iş olarak gördüğüm için, kazancının iyi olması, özgür hissettiren bir

meslek olduğu için, serbest çalışma imkânı sunduğu için, özgür öğretmenlik şansı sunduğu için, zamanı yönetmeme imkân sağladığı için, yaşam koşullarından dolayı, yeni yerler keşfetmek istediğimden, başka insanlarla etkileşim içinde olarak yeni kültürleri öğrenmeye fırsat oluşturduğu için, bilgi birikimine açık bir meslek olduğundan, acente şirketimiz olduğu için, farkındalık oluşturan ideal bir meslek olduğu için, çocukluk hayalimdi, liderlik vasfı olan bir meslek olduğunu düşündüğüm için, turizm sektöründe yapılacak en iyi mesleğin rehberlik olduğunu düşündüğüm için, turizm sektöründe bulunduğum için rehberlik mesleği ilgimi çekiyordu, tarih öğretmeni olduğum için bilgilerimi gezerek aktarmayı istediğim için, İngilizce öğretmeni olduğum için hafta sonları hem yabancı turistleri gezdiriyorum hem de yeni yerler keşfediyorum, İngiliz edebiyatı okuduğum için bu mesleğe yöneldim, ilk başlarda bir an önce üniversiteye gitmek amacıyla tercih etmiştim ancak daha sonra bölümümü ve mesleğimi sevmeye başladım, sürekli kişisel gelişimi gerekli kılan bir meslek yapısına sahip olduğu için, tanıştığımız insanların daima neşeli olması ve bu durumun bizlere enerji vermesinden dolayı, 12 Eylül döneminde ayrılmak zorunda olduğum öğretim üyeliği görevime seçenек oluşturduğu için gibi cevaplar vermiştir.

Bu çalışma pandemi sürecinde yapıldığından dolayı bu çalışmanın bir kısıtını oluşturmaktadır. Ancak aynı zamanda turist rehberlerinin esnek kariyer anlayışına sahip oldukları görülmektedir. Anket çalışmasında rehberlere yöneltilen “Eklemek istedikleriniz” bölümüne ise 17 turist rehberi Tablo 4.17.’de yer alan cevapları vermiştir.



**Tablo 4.17. Eklemek İstedikleriniz Sorusuna Verilen Cevaplar**

<b>KİŞİ</b>	<b>CEVAPLAR</b>
<b>Rehber 1</b>	3 ayrı kriz dönemi görmüş biri olarak bu dönemlerde en çok etkilenen ve en az destek gören meslek gruplarından biri olan turist rehberliği mesleğimi çok sevmeme rağmen artık kendimi garanti altına alabileceğim bir alana geçmek ve rehberlik mesleğini ek iş olarak yapmayı düşünüyorum.
<b>Rehber 2</b>	Güncel durum mesleği etkilese bile dil bilgisi sayesinde işsiz kalmadım. Turist rehberliğinden kaynaklanan bilgi birikimi ve dil bilgisi alternatif sektörlerde cazip iş fırsatları yaratabiliyor.
<b>Rehber 3</b>	Maalesef turist rehberliği tazminatı ve yıpranma payı olmayan bir meslek. 30 yıldır çalışıyor olmama rağmen emekli olamıyorum.
<b>Rehber 4</b>	Pandemi dolayısıyla son 1 yılda kazandığımız gelir maalesef oldukça düşük.
<b>Rehber 5</b>	Pandemi nedeniyle son yıllarda çalışmadık. Genel olarak turist rehberliği mesleğinde iş garantisi bulunmuyor.
<b>Rehber 6</b>	Pandemi olmadan sağlıklı bir şekilde turist rehberliğime devam etmek istiyorum.
<b>Rehber 7</b>	Pandemi süreci biz turist rehberlerini hem maddi hem de manevi olarak daha önce hiç sarsmadığı kadar sarstı.
<b>Rehber 8</b>	Pandemi süreci çalışma şartlarımızı olumsuz etkiledi.
<b>Rehber 9</b>	Turist rehberliği çok keyifli bir meslek ancak rehberlerin kendi meslektaşlarına karşı olan tavırları ve rekabetleri açısından zor bir meslek olduğunu düşünüyorum.
<b>Rehber 10</b>	Turist rehberliği mesleği hem ülkemizi hem de dünyayı daha iyi tanımama vesile oldu. Ayrıca bilgi birikimi ve kişilik olarak kendimi geliştirmemi sağladı.
<b>Rehber 11</b>	Turist rehberliği mesleğinin daha saygın bir hale gelmesi için gerekenlerin yapılması gerekiyor.
<b>Rehber 12</b>	Turist rehberliği muazzam bir meslek fakat iş garantisi bulunmuyor. Mevsimlik iş diyebiliriz.
<b>Rehber 13</b>	Turist rehberliği yapmak çok keyif verici ancak artık yorucu bir hale geldi. İşimi severek yaptım. Umarım biraz daha çalışabilirim.
<b>Rehber 14</b>	Turizm sektörü kırılgan bir sektör olmasa turist rehberliği mükemmel bir meslek.
<b>Rehber 15</b>	Turizm sektörünün diğer bölümlerinde çalışıp emekliliğe 3 yıl kaldığı zaman kokartı aldım. Turist rehberliği çok güzel bir iş ancak iş garantisi pek bulunmuyor.
<b>Rehber 16</b>	Turizm sektörünün pandemi, terör gibi olaylardan bir an önce kurtulması ve turist rehberleri olarak turizme en iyi katkıları sağlayarak ülkemizin gelişimine yardımcı olmak istiyorum.
<b>Rehber 17</b>	Yeniden bir kariyer ve meslek seçmem gerekseydi yine turist rehberi olmak isterdim.

## SONUÇ

Kariyer kavramı bireyler açısından önemli bir kavramdır. Birey kariyerinde elde ettiği başarı veya yükselme gibi faktörleri tatmin edici unsur olarak algılamaktadır. İşinde başarılı olduğu için terfi alan birey aldığı ücret arttıkça daha da motive olmaktadır. Bu durum beraberinde hırs, azim ve rekabeti getirmektedir. Ancak birey çalıştığı örgütten memnun olmasına rağmen yaptığı işi sevmeyebilir. Sevdiği işi yapmak için harekete geçebilir ve o işte kendini geliştirmek, kazanç sağlamak isteyebilir. Geçmiş dönemlerde kariyer algısı sadece terfi etmek olarak algılanırken günümüzde kariyer algısı bazı noktalarda değişiklik göstermektedir. Birey yatkın olduğu her işi yapabileceğini savunmaktadır. Bu durum ise artık kariyer algısının dikey değil yatay olduğunu göstermektedir. Son zamanlarda kariyer kavramının alt başlığı olan çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer karşımıza çıkmaktadır. İki kavram birbirine çok benzemesinin yanı sıra bazı noktalarda birbirlerinden ayrılmaktadır. Çok yönlü kariyerin kimlik ve uyumla ilgisi varken; sınırsız kariyerin çevre ve yetkinlikle ilgisi vardır.

Çok yönlü kariyer algısında birey doğrudan, kimseye veya herhangi bir örgüte bağlı kalmaksızın kendi kariyerine bağlıdır. Birey elde ettiği başarıya odaklanarak psikolojik tatmini hedef olarak belirlemektedir. Edinilen iş tecrübesi sayesinde ise gelişim göstermektedir. Bu noktada bireyin yaşı değil, kariyer yaşı önem arz etmektedir. Kavramın İngilizcesi olan “protean career”, değişken kariyer ve tüm kalıplara uyum sağlayan anlamına gelmektedir. Birey mevcut kariyerini keşfedilen kariyere bırakarak sürekli olarak kariyer döngüsüne girmektedir. Mevcut hobilere veya etkinliklere ayrılan vakit neticesinde de çok yönlü kariyer esnek bir hale gelmiştir. Çok yönlü kariyer; değerlerine göre hareket etme ve kendi kendini yönetme olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir.

Değerlerine göre hareket etme tutumunda birey için terfi veya para gibi dış unsurlar değil bireyin kendi değerleri, idealleri, bireysel başarısı gibi içsel unsurlar ön plandadır. Kendi kendini yönetme tutumunda ise birey sürekli olarak öğrenme döngüsü içerisinde yer almaktadır. Kişisel gelişim ve insanlarla kurduğu iletişimin getirdiği tecrübeyle birey, kendisine yeni görevler bulmaktadır. Bu durum neticesinde istihdam önemsiz hale gelmekte, birey her yerde iş bulabileceğini düşündüğü için çalışmak istediği alanı kendisi seçmektedir.

Sınırsız kariyer algısında birey, tek bir örgüt yerine birden fazla örgütle çalışmaktadır. Öğrenerek deneyim kazanma, performansa bağlı çalışma, yapılan sözleşmeden vazgeçebilme esnekliği gibi durumlar bireyin üzerinde pozitif bir algı oluşturmaktadır. Bu esnekliğin sağlanması da bireyi sınırsız kariyer tutumuna yönlendirmektedir. Bireyin insanlarla aktif olan ilişkisini sürdürmesi sınırsız kariyerin önemini oluşturmaktadır. Örgüt dışı ön planda bulunan işlerin takip edilmesi, kariyer sınırları içinde örgütün sınırlarını aşma, kişisel sebeplerden dolayı kariyer fırsatlarını kabul etmeme sınırsız kariyerin özellikleridir. En önemli özelliği ise bireyin karşısındaki yeni imkânları sınırsız olarak düşünmesidir. Sınırsız kariyer; fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir.

Fiziksel hareketlilik; koşulların elverişli olması, terfi, para gibi nedenleri barındıran; meslekler, örgütler veya şehirlerarasında olan bir hareketliliktir. Psikolojik hareketlilik ise sınırsız düşünce yapısını ifade etmektedir. Bireyin, örgütün sınırlarını aşmak için çalışırken göz önüne koyduğu genel davranışlarıdır. Bağımsız olma, bağlılık duygusu, yenilik gibi faktörler psikolojik hareketliliğe eğilimde rol oynamaktadır.

Bu çalışmada; turist rehberlerinin yeni kariyer tutumları, çok yönlü kariyer tutumunun alt boyutu olan değerlerine göre hareket etme ve kendi kendini yönetme, sınırsız kariyer tutumunun alt boyutu olan fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik ile tespit edilmiştir. Turist rehberlerinin bu tutumlarının kariyer başarısı ve kariyer bağlılığına etkisinin olup olmadığı analiz edilmiştir.

Nevşehir Rehberler Odası'na bağlı olarak çalışan 278 turist rehberi ile yapılan çalışmanın demografik sonucuna göre; çalışmayı oluşturan turist rehberlerinin

çoğunluğunu erkek rehberler (%62,2) oluşturmaktadır. Katılımcı rehberlerin medeni durumlarına bakıldığında bekâr rehberlerin (%54,7) daha fazla olduğu görülmektedir. Rehberlerin yaş ortalamalarının büyük çoğunluğunu 36-45 yaş (%30,6) grubu oluşturmaktadır. Katılımcıların %61,5'i lisans mezunu iken %27'si yüksek lisans, %5'i ön lisans, %4,3'ü doktora, %2,2'si ise ilkökul-ortaokul-lise mezunudur. Meslekte 1-5 yıl arası süre geçiren katılımcıların oranı %29,1 iken çoğunluğun (%54) geliri 5.000 TL ve üzeridir. Mesleğini isteyerek seçen turist rehberlerinin oranı %95,7'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%49,3) turist rehberliği eğitimini lisans derecesini bitirdikten sonra yabancı dil sınavını geçerek almıştır. Katılımcı turist rehberlerinin %93,5'i eylemli rehberken, %65,8'inin çalışma kartının türü ülkeseldir. Rehberlerin %57,2'si birden fazla acente ile çalışırken %43,2'si hem acenteye bağlı hem serbest olarak çalışmaktadır. Katılımcıların %79,1'i mesleğini asıl iş olarak icra etmektedir. Ayrıca 5 gün ve fazlası tura çıkan rehberlerin oranı ise %40,3 ile ilk sırada yer almaktadır.

Test edilen modelde doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi yönteminden yararlanılmıştır. Çalışmanın ana sonucuna göre; turist rehberlerinin değerlerine göre hareket etme tutumları, kariyer başarısının tanınırlık boyutu üzerinde negatif ve anlamsız bir etkiye sahipken anlamlılık, özgün etki ve gelişme boyutları üzerinde negatif ama anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu bulguya göre turist rehberlerinin kariyerlerinde kendi değerlerini örnek almasının kariyer başarısı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır. Ancak sadece tanınırlık boyutu üzerinde anlamlı bir etki söz konusudur. Bu durumda H1a hipotezi ret edilirken H1b, H1c, H1d hipotezleri kabul edilmiştir. Turist rehberlerinin kendi kendini yönetme tutumları, kariyer başarısının tanınırlık, anlamlılık, özgün etki ve gelişme boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu bulguya göre rehberlerin her şeyden bağımsız hareket etmelerinin kariyer başarılarının üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumda H2a, H2b, H2c, H2d hipotezlerinin hepsi kabul edilmiştir. De Vos ve Soens'in 2008 yılında 289 çalışanla yaptığı çalışmada çok yönlü kariyer tutumunun kariyer başarısı üzerindeki etkisinde kariyer iç algısının gelişiminin aracılık ettiği sonucunu elde etmişlerdir.

Turist rehberlerinin fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik tutumları, kariyer başarısının tanınırlık, anlamlılık, özgün etki ve gelişme boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Turist rehberlerinin işletmeler, çalıştığı ortamlar ya da şehirlerarası hareketliliklerinin, sınırsız düşünce yapılarının doğrultusunda davranışlar sergilemelerinin kariyer başarısına olumlu ve anlamlı bir etki oluşturduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bulguya göre H3a, H3b, H3c, H3d, H4a, H4b, H4c, H4d hipotezlerinin hepsi kabul edilmiştir. Volmer ve Spurk'ın 2010 yılında 116 Alman çalışan ile yaptığı çalışmada çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelediler. Bu çalışmanın sonucunda sınırsız kariyer tutumunun alt boyutu olan "fiziksel hareketlilik" ile nesnel kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Turist rehberlerinin değerlerine göre hareket etmelerinin kariyer bağlılığı üzerinde negatif ancak anlamlı bir etkisinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Rehberlerin kendi değerleri doğrultusunda hareket etmelerinin kariyerlerine olan bağlılıklarında olumsuz bir etki söz konusudur. Ancak her ne kadar olumsuz etki söz konusu olsa da bu etkinin anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bulguya göre H5 hipotezi kabul edilmiştir. Turist rehberlerinin kendi kendini yönetme tutumlarının kariyer bağlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. Rehberlerin kendi çabaları dolayısıyla başarılı olmaları ve her yerde iş bulabilecekleri algısı onları motive etmektedir. Bunun sonucunda da kariyerlerine bağlılıkları artmaktadır. Bu bulguya göre H6 hipotezi kabul edilmiştir. Bulut, 2019 yılında kamu ve özel kurumda çalışan 387 kişiyle yaptığı çalışmada sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma sonucunda sınırsız kariyer tutumunun kariyer bağlılığını diğer çalışmalardaki gibi pozitif yönde etkilemesi beklenirken negatif ve anlamlı yönde etkilediği, çok yönlü kariyer tutumunun ise kariyer bağlılığını pozitif ve anlamlı bir yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Turist rehberlerinin sergiledikleri fiziksel hareketlilik tutumlarının kariyer bağlılığı üzerinde pozitif ancak anlamsız bir etkisi söz konusudur. Sergilenen davranış tutumu örgüt açısından olumlu olmasına rağmen herhangi bir anlam ifade etmemektedir. Bu bulguya göre H7 hipotezi ret edilmiştir. Uzunbacak, Zengin ve Çelik'in 2019 yılında Antalya'da özel bir üniversitede çalışan 181 akademik personel ile yaptıkları

çalışmada sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki etkisinde kariyer bağlılığının rolünü incelemişlerdir. Sınırsız kariyerin, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı ile kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Turist rehberlerinin psikolojik hareketlilik tutumları kariyer bağlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Rehberlerin sınırsız zihinlerinin sonucu olarak gösterdikleri davranışların kariyerlerine olan bağlılıklarında olumlu ve anlamlı olduğu gözlemlenmektedir. Bu bulguya göre H8 hipotezi kabul edilmiştir. Balak'ın 2013 yılında 405 imalat sanayi çalışanıyla yaptığı çalışmada sınırsız kariyerin, kariyer bağlılığı ile kariyer hareketliliği arasında kısmi aracılık görevini üstlendiği sonucunu elde etmiştir.

Rehberlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları diğer sorulara verdikleri cevaplarda da açıkça görülmektedir. Rehberlere yöneltilen “Neden rehberlik mesleğini tercih ettiniz?” sorusuna çoğunlukla gezmeyi sevdiğim için; ülkemi tanıtmak, yeni kültürleri öğrenmek, yeni insanlarla tanışmak istediğim için; yabancı dile olan yatkınlığımdan dolayı cevapları verilmiştir.

Turist rehberlerinin esnek kariyer algısına sahip oldukları görülmektedir. Bu çalışma pandemi sürecinde yapıldığından dolayı turist rehberleri “Ekleme istedikleriniz” bölümünde çoğunlukla; pandemi koşulları nedeniyle maddi ve manevi açıdan sarsıldıklarını, çalışmadıklarını, turizm sektöründe iş garantisinin bulunmadığını dile getirmişlerdir.

Turist rehberliği mesleği bilgi birikimi gerektiren bir meslektir. Bunun yanı sıra aktif, hoşgörülü, sabırlı olmak, güncel konuları takip etmek gerekir. Rehberlik mesleği mevsimlik bir iştir. Turist rehberliği mesleğinde diğer meslekler gibi dikey geçiş söz konusu değildir. 10 yıllık ya da 20 yıllık bir rehber bile olursa sadece belirli bölgeler ve konular üzerinde uzmanlık kazanılmaktadır. Bir rehber kendisini ne kadar geliştirirse o kadar yükselen ve aranan bir rehber olmaktadır. Yeni kariyer yaklaşımlarına turist rehberliği açısından bakıldığında zaman rehberler hem çok yönlü kariyer hem de sınırsız kariyer tutumları sergileyebilirler. Bunun nedenlerinden bir

tanisi iki kariyer yaklaşımının da birbirleriyle bağlantılı olmasıdır. Diğer nedenleri ise; çok yönlü kariyerde psikolojik tatmin bir hedeftir. Çalışan ve işveren arasındaki esnek sözleşme, yatay şekilde geçiş, yönetimin sorumluluğunun çalışanda olması, gelişim için iş tecrübesi ve ilişki söz konusudur. Sınırsız kariyerde değişken ve performansa yönelik çalışma, birden fazla firma ile çalışma, bireysel sorumluluk, öğrenmeye dayalı deneyim söz konusudur. Bu özelliklere bakıldığında bir rehber kendi donanımı, bilgi ve birikimi, hobileri, sosyal aktiviteleri gibi nedenler doğrultusunda kendisine güvenerek meslekte kalmayı ve ön plana çıkmayı veya başka bir işe geçmeyi de tercih edebilir. Rehber içinde bulunduğu meslekte kendisini geliştirerek var olmaya devam eder. Kazandığı iş tecrübesi, deneyimi, edindiği yeni çevre, yeni kültürler, yeni insanlar sayesinde daha da gelişim göstermektedir. Kendisine değer verildiğini, sevildiğini hisseden bir rehber motive olur. Bu sayede başarısı ve tatmini artış gösterir. Turist rehberi bir acenteye bağlı olarak çalıştığında ona tanınan esneklik sayesinde o örgütte kalmaya devam edebilir. Rehber herhangi bir örgüte bağlı olmak istemeyip bireysel olarak veya hem örgüte bağlı hem de bireysel olarak da çalışabilir. Bu noktada tek bir örgüt yerine birden fazla örgüt de söz konusu olabilir. Turist rehberinin tamamen kendisini yönlendirmesi neticesinde şekillenen bir kariyer hayatından söz edilebilir.

Bu çalışmada sadece Nevşehir Rehberler Odası'na bağlı profesyonel turist rehberleriyle bir çalışma yapılmıştır. Gelecek çalışmalarda turist rehberleri ve yeni kariyer yaklaşımları üzerine araştırma yapmak isteyen bireyler Nevşehir Rehberler Odası haricinde bulunan diğer 12 rehber odası ile de anket çalışması yürüterek daha fazla rehberlere ulaşabilirler. Böylece diğer rehberlerin de yeni kariyer yaklaşımlarına karşı tutumlarını inceleyebilirler. Çok yönlü kariyer veya sınırsız kariyer tutumlarının kariyer başarısı üzerindeki etkisinde kariyer bağlılığının aracı etken olup olmadığının tespiti yapılabilir. Rehberlerin yeni kariyer yaklaşımlarına olan tutumlarının cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi unsurlar açısından tespit edilerek ortaya çıkabilecek farklılıklar ele alınabilir. Yeni kariyer yaklaşımlarının bir diğer boyutu olan fiziksel hareketliliğin kariyer bağlılığı üzerinde negatif etki oluşturması beklenirken pozitif sonuç vermesinin nedenleri üzerine bir araştırma yapılabilir. Çalışma kartı türü ülkesel olan turist rehberlerinin fiziksel hareketliliklerinin kariyer başarısına pozitif yönde etkisinin olup olmadığı araştırılabilir. Profesyonel turist rehberlerinin psikolojik

hareketlilik tutumlarının kariyer başarısı boyutları üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisinde kariyer bağlılığının aracılık etkisinin olup olmadığı üzerine bir çalışma yapılabilir. Ayrıca değerlerine göre hareket etmenin kariyer başarısı boyutları üzerindeki negatif etkisinde rehberlerin demografik değişkenleri açısından bir etkisinin olup olmadığı üzerine bir inceleme yapılabilir.





## KAYNAKÇA

- Akgemci T, Sağır M, Şenel G (2018) Örgütsel desteğin değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri aracılığı ile örgütsel bağlılığa etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 23(4), 1327-1350.
- Anafarta N, Özgenlik S (2001) Örgütsel kariyer planlamaya ilişkin bir yöntem önerisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8(8), 1-15.
- Anderson J C, Gerbing D W (1988) Structural equation modeling in practice: a review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin* 103(3), 411-423.
- Arthur M B (1994) The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior* (15), 295-306.
- Arthur M B, Hall D T, Lawrence B S (1989) *Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach* (Handbook of Career Theory, Cambridge University Press, Cambridge.
- Arthur M B, Khapova S N, Wilderom C P M (2005) Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior* (26), 177-202.
- Atasoy F (2020) Algılanan otantiklik, destinasyon imajı, algılanan değer ve davranıŐsal niyetler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi: bir kültürel miras alanı olarak beypazarı örneği. Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İŐletmeciliđi Anabilim Dalı, Nevşehir.

Aydın Göktepe E (2016) Yeni kariyer tutumları, algılanan yönetici desteği ve işe tutkunluk arasındaki ilişki: bir araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Aytaç S (1997) *Bilgi yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları* (Epsilon Yayıncılık, İstanbul).

Balak D (2013) Sınırsız kariyer perspektifinde iş-aile çatışması ve kariyer bağlılığının kariyer hareketliliği üzerindeki etkisi: kayseri ilindeki imalat işletmelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Nevşehir.

Balta Aydın E (2007) Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Denizli.

Briscoe J P, Hall D T, DeMuth R L F (2006) Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior* 69, 30-47.

Budak G, Gürbüz S (2017) Öznel kariyer başarısı: bir ölçek uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi* 4(2), 87-99.

Bulut Ö (2019) Sınırsız ve değişken kariyer yönelimlerinin kariyer bağlılığı ile ilişkisi: bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Clarke M (2009) Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International* 14(1), 8-28.

Çakır M A (2004) Mesleki karar envanterinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 37(2), 1-14.

- Çakmak K Ö (2011) Çalışma yaşamındaki güncel gelişmeler doğrultusunda değişen kariyer yaklaşımları ve örgüte bağlılığa etkisine ilişkin bir araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Çavuş Ş, Kaya A (2015) Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* 4(5), 101-117.
- Çetin C, Karalar S (2016) X, y ve z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 14(28), 157-197.
- Çetin C, Mavisu H (2018) Hedef belirleme=nesnel kariyer başarısı. *Sosyal Bilimler Dergisi* (20), 219-241.
- Değirmencioğlu A Ö (2001) Türkiye’de turizm rehberliği eğitimi üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* (12), 189-196.
- Dikili A (2012) Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 17(2), 473-484.
- Dilekçi Ü, Sezgin Nartgün Ş (2020) Öğretmenlerin öznel kariyer başarılarına ilişkin algıları: bir karma yöntem çalışması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 20 (1), 680-704.
- Dursun Y, Kocagöz E (2010) Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 35, 1-17.
- Dyke L S, Murphy S A (2006) How we define success: a qualitative study of what matters most to women and men. *Sex Roles* 55(5-6), 357–371.

- Ercan İ, Kan İ (2004) Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 30(3), 211-214.
- Ergun Özler D (2013) *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir).
- Erkorkmaz Ü, Etikan İ, Demir O, Özdamar K, Sanisoğlu S Y (2013) Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences* 33(1), 210-223.
- Eryiğit N (2007) Örgütsel kariyer planlama sürecinde insan kaynakları yönetiminin etkinliği. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Konya.
- Eryiğit S (2000) Kariyer yönetimi. *Kamu-İş* 6(1), 1-26.
- Esmer Y, Pabuççu H (2019) Stratejik kariyer planlama: bulanık mantık yaklaşımı. *İzmir İktisat Dergisi* 34(1), 111-124.
- Fu J-R, Chen J H F (2015) Career commitment of information technology professionals: the investment model perspective. *Information & Management* (52), 537-549.
- Gattiker U E, Larwood L (1986) Subjective career success: a study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology* 1(2), 78-94.
- Göktaş P (2017) Kuşakların kariyer yaklaşımları ile ilişkilendirilmesine yönelik bir çalışma. *Kauiibfd* 8(16), 373-393.
- Greenhaus J H, Parasuraman S, Wormley W M (1990) Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal* 33(1), 64-86.

- Hall D T (1996) Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive* 10(4), 8-16.
- Harrington D (2009) *Confirmatory Factor Analysis* (Oxford University Press, New York).
- Heslin P A (2005) Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior* 26, 113-136.
- Judge T A, Cable D M, Boudreau J W, Bretz Jr R D (1995) An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology* 48(3), 485-519.
- Kale E, Özer S (2012) İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi* 7(2), 173-196.
- Kılıç G, Öztürk Y (2010) Kariyer yönetim sistemi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ege Akademik Bakış* 10(3), 981-1011.
- Lips-Wiersma M, Mcmorland J (2006) Finding meaning and purpose in boundaryless careers: a framework for study and practice. *Journal of Humanistic Psychology* 46(2), 147-167.
- Mavisu H (2010) Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Nicholson N, Andrews W de W (2005) Playing to win: biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success, *Journal of Organizational Behavior* (26), 137-154.

Onay M, Vezneli Z (2012) Sınırsız ve çok yönlü kariyer: akademisyenlerin kariyer yaşamı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 4(1), 193-202.

Ömürbek V, Usul H (2008) Muhasebe mesleğinin seçilmesinde etkin olan etkenlerin faktör analiziyle incelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (37), 164-173.

Özdemir Y (2013) Marmara bölgesi'ndeki işletmelerin ik yöneticilerinin kariyer anlayışındaki değişime yönelik değerlendirmeleri. *ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22(1), 257-274.

Özdevecioğlu M, Aktaş A (2007) Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (28), 1-20.

Öztürk Z, Teber S (2006) Kariyer yönetiminin çalışan motivasyonuna etkileri: jandarma havacılık komutanlığı örneği. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi* (19), 67-91.

Parker P, Arthur M B (2002) Bringing new science into careers research. *M@n@gement* 5(1), 105-125.

Seçer B (2007) Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İzmir.

Seçer B, Çınar E (2011) Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi* 18(2), 49-62.

Segers J, Inceoğlu İ, Vloeberghs D, Bartram D, Henderiickx E (2008) Protean and boundaryless careers: a study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior* (73), 212-230.

- Seymen O A (2004) Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik / değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi* 23(1), 79-114.
- Shockley K M, Ureksoy H, Rodopman O B, Poteat L F, Dullaghan T R (2016) Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior* 37(1), 128-153.
- Sullivan S E (1999) The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management* 25(3), 457-484.
- Suvacı B, Paşaoğlu Baş D (2018) Banka alışanlarının çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi* 8(1), 113-140.
- Taşlıyan M, Arı N , Duzman B (2011) İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: iibf öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 3(2), 231-241.
- Tokay S (2015) Profesyonel turist rehberlerinin türkiye imajını algılamalarındaki değişim. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Eskişehir.
- Tunçer P (2012) Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi* 31(1), 203-233.
- Türkmen M (2010) Bireysel kariyer yönetiminde kişilik faktörü: manisa gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanları üzerine bir uygulama. *Orijinal Araştırma* 5(2), 38-45.
- Urhan S (2014) İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi bir alan araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Denizli.

Uzunbacak H H, Zengin S, Çelik Y (2019) Sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki etkisinde kariyer bağlılığının rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 24(3), 629-642.

Ünal S (2019) Bireyin kişilik özellikleri ve örgütsel normların sanal kaytarma davranışlarına etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Nevşehir.

Vergiliel Tüz M (2003) Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi* (4), 169-176.

Yaşar M (2014) İstatistiğe yönelik tutum ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 36(II), 59-75.

Yılmaz S (2019) Mentorluğun sınırsız kariyer aracılığı ile kariyer tatmini üzerindeki etkisine yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Genel İşletmecilik Programı, İstanbul.

Yörük D (2013) Algılanan kariyer teşvikleri ve çok yönlü kariyerin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi: neyşehir ilindeki otel işletmelerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Nevşehir.

### **İnternet Kaynakları**

ÇARO (2016). *Dünyada Turist Rehberliği Mesleğinin Tarihçesi*. <https://caro.org.tr> (05 Nisan 2021).

İRO (2020). *Turist Rehberlerinin Sahip Olması Gereken Özellikler ve İşlevleri*. <https://iro.org.tr> (02 Mart 2021).

TDK (2020). *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://www.sozluk.gov.tr> (09 Ekim 2020).



TBMM (2012). *Genel Kurul Tutanağı, 24. Dönem 2. Yasama Yılı 117. Birleşim.*  
<https://www.tbmm.gov.tr> (05 Nisan 2021).

TUREB (2013). *Mevzuat.* <http://www.tureb.org.tr> (08 Ocak 2021).

WFTGA (2012). *Tourist Guiding.* <http://www.wftga.org> (08 Ocak 2021).





**EKLER**

## Ek-1. Anket Formu

### ANKET FORMU

Sayın katılımcı,

Bu anket, “Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumları: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezi çalışmasında kullanılmak için hazırlanmıştır.

Çalışmadan elde edilen bilgiler bilimsel amaçlar için kullanılacak olup kesinlikle gizli tutulacaktır. Sonuçların sağlıklı bir şekilde analiz edilebilmesi için anket formunun eksiksiz doldurulmasını önemle rica eder, katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Gizem Günel

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi / Turizm Rehberliği YL

İFADELER		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
(Düşüncenizi yansıtan seçeneği (x) işareti ile belirtiniz.)		1	2	3	4	5
<b>ÇOK YÖNLÜ KARIYER</b>						
1.	Kariyerimde kendi önceliklerim daima ön plandadır.					
2.	Kariyerim hakkında önemli olan benim ne istediğimdir.					
3.	Kariyer başarılarım hakkında başka bireylerin düşünceleri benim için önemsizdir.					
4.	Çalıştığım işletme değerlerime aykırı bir şeyler yapmamı isterse, kendi doğrularımı uygulamaktan kaçınmam.					
5.	Kariyerimde neyin doğru olduğu konusunda çalıştığım işletmeden ziyade benim ne düşündüğüm daha önemlidir.					
6.	Geçmiş yıllarda çalıştığım işletme onaylamadığım şeyleri yapmamı istediğinde kendi değerlerime göre hareket ettim.					
7.	Kariyerimde elde ettiğim başarıdan kendim sorumluyum.					
8.	Kariyerimi birilerinden bağımsız bir şekilde kendim yönlendiririm.					

9.	Kendi kariyer planlamamı özgürce yapabilmem hayatımdaki en önemli etmenlerden biridir.					
10.	Kariyerim hakkında son kararı daima kendim veririm.					
11.	İş bulma konusunda kendime olan güvenim fazladır.					
<b>SINIRSIZ KARIYER</b>						
1.	Duyulan güven doğrultusunda sürekli olarak aynı işletmede çalışmak beni mutlu eder.					
2.	Bağlı olduğum işletmeyi bırakma düşüncesi beni endişelendirir.					
3.	Yeni bir iş yerine bildiğim bir işte çalışmayı tercih ederim.					
4.	Çalıştığım işletme ben emekli oluncaya kadar beni bünyesinde tutarsa asla başka bir iş aramam.					
5.	Tek bir işletmede çalışabilmem için istediğim kariyer bana sunulmalıdır.					
6.	Yeni şeyler öğreten görevleri üstlenmek isterim.					
7.	Farklı işletme çalışanlarıyla ortak çalışmalar yapmaktan hoşlanırım.					
8.	Kendi işletmem dışında da çalışabilmemi gerektirecek görevleri yapmak isterim.					
9.	Kendi bölümüm dışında da çalışabilmemi gerektirecek görevleri yapmak isterim.					
10.	Çalıştığım işletme dışındaki diğer çalışan bireylerle çalışmaktan hoşlanırım.					
11.	Diğer işletmelerde çalışan bireylerle etkileşim içinde olacağım görevleri yapmak isterim.					
12.	Yeni tecrübeler açığa biriyim.					
<b>KARIYER BAŞARISI</b>						
1.	Çalıştığım işletmede işini iyi yapan biri olarak tanınmaktayım.					
2.	Çalıştığım işletmeye katkı sağlayan biri olarak tanınmaktayım.					
3.	Çalıştığım işletmedeki bireyler ortaya iyi işler çıkardığımı söylerler.					
4.	Mesleğimi icra ederek topluma katkı sağladığımı düşünüyorum.					
5.	Mesleğimin diğer mesleklere göre farklılık oluşturduğuna inanıyorum.					
6.	Mesleğimin anlamlı bir iş olduğu kanısındayım.					

7.	Çalıştığım işletme/işletmeler önemli hususlarda görüşlerimi dikkate almaktadır.					
8.	Diğer bireyler karar verirken tavsiyelerimi dikkate almaktadırlar.					
9.	Bireysel kararlarım çalıştığım işletmeyi etkilemektedir.					
10.	Yaptığım meslek bireysel ihtiyaçlarımı ve önceliklerimi karşılamaktadır.					
11.	Kariyerimin benim kontrolüm altında olduğu kanısındayım.					
12.	Kendi kariyerimi kendim seçtim.					
13.	Yeteneklerimi geliştirerek kendimi daha iyi düzeylere taşıyorum.					
14.	Mesleğimle ilgili güncel değişiklikleri takip ederim.					
15.	Kariyerimde daha iyi bir performans için yeteneklerimi geliştirmekteyim.					
16.	İş dışında tatmin edici bir hayata sahibim.					
17.	Aileme ve arkadaşlarıma yeteri kadar vakit ayırabilmekteyim.					
18.	Sosyal faaliyetlerimi sürdürürken aynı zamanda iyi bir çalışanım.					
<b>KARİYER BAĞLILIĞI</b>						
1.	Şu andaki işimde aldığım ücreti işimden oldukça farklı bir işe geçtiğimde alabilseydim yine de o işi kabul etmezdim.					
2.	Tamamen şu an çalıştığım alanda kariyer istiyorum.					
3.	Tekrar seçme imkânım olsaydı yine bu alanda çalışmayı seçerdim.					
4.	İhtiyacım olan paraya çalışmadan sahip olsaydım, yine de bu alanda çalışmaya devam ederdim.					
5.	Mesleğimi vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum.					
6.	Bu meslek çalışma hayatı için ideal bir uzmanlık alanıdır.					
7.	Bu meslek alanına girdiğim için hiçbir zaman hayal kırıklığına uğramadım.					
8.	Bireysel vaktimin büyük bir kısmını alanımla ilgili makale ve kitapları okuyarak geçiririm.					

## Demografik Bilgiler

**Cinsiyet:** ( ) Kadın ( ) Erkek

**Medeni Durumunuz:** ( ) Evli ( ) Bekâr

**Yaş:** ( ) 20-25 ( ) 26-35 ( ) 36-45 ( ) 46-55 ( ) 55 ve üzeri

**Eğitim Durumu:** ( ) İlkokul-Ortaokul-Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

**Meslekte Geçirdiğiniz Süre:** ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-25 yıl ( ) 26 yıl ve üzeri

**Aylık ortalama geliriniz:** ( ) 1.000-2.000 TL ( ) 2.001-3.000 TL ( ) 3.001-4.000 TL ( ) 4.001-5.000 TL ( ) 5.000 TL ve üzeri

**Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?:** ( ) Evet ( ) Hayır

**Turist Rehberliği eğitiminizi ne şekilde aldınız?:** ( ) Bakanlık Kursu ( ) Ön Lisans ( ) Lisans

**Çalışma türünüz:** ( ) Eylemli rehber ( ) Eylemsiz rehber

**Çalışma kartınızın türü:** ( ) Bölgesel ( ) Ülkesel

**Çalışma şekliniz:** ( ) Acenteye bağlı ( ) Serbest ( ) Hem acenteye bağlı, hem serbest

**Acente çalışma şekliniz:** ( ) Bir tane acente ile çalışıyorum ( ) Birden fazla acente ile çalışıyorum ( ) Acente ile çalışmıyorum

**Mesleği icra etme şekliniz:** ( ) Asıl iş ( ) Ek iş

**Çıkılan tur süresi:** ( ) Günübirlik ( ) 1-4 günlük tur ( ) 5 gün ve fazlası ( ) Diğer

**Rehberlik Dil(leri)niz:** .....

**Genel olarak bir senede ortalama çalışma gün sayınız:** .....

**Son bir yılda çalıştığınız ortalama gün sayısı:** .....

**Neden rehberlik mesleğini tercih ettiniz?:** .....

Ankete katılımınız ve destekleriniz için teşekkür ederim.