

Turist Rehberlerinin Çok Yönlü / Sınırsız Kariyer Tutumlarının Kariyer Başarısı ve Kariyer Bağlılığına Etkisi

Emine KALE
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
ekale@nevsehir.edu.tr
ORCID ID: 0000-0002-0906-0590

Gizem GÜNEL
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
gizemgunel00@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-8708-2218

Araştırma Makalesi	DOI: 10.31592/aeusbed.1106764
Geliş Tarihi: 21.04.2022	Revize Tarihi: 30.10.2022
	Kabul Tarihi: 19.11.2022

Atıf Bilgisi

Kale, E. ve Günel, G. (2022). Turist rehberlerinin çok yönlü / sınırsız kariyer tutumlarının kariyer başarısı ve kariyer bağlılığına etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(3), 872-887.

ÖZ

Bu çalışmada amaç; turist rehberlerinin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumların kariyer başarısı ve kariyer bağlılığına etkisinin olup olmadığını incelemektir. Araştırmanın örneklemini Nevşehir Rehberler Odası'na bağlı olarak çalışan turist rehberleri oluşturmaktadır (n=278). Veri toplama aracı olarak nicel yöntem olan anket tekniği kullanılmıştır. Yapılan 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 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 olumlu bir etkiye sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer, kariyer başarısı, kariyer bağlılığı.

The Effect of Tourist Guides' Protean / Boundaryless Career Attitudes on Career Success and Career Commitment

ABSTRACT

The purpose of this study is examine whether protean and boundaryless career attitudes of tourist guides have an effect on career success and career commitment. The sample of the research consists of tourist guides by working under Nevşehir Guides Chamber, (n=278). Questionnaire technique, which is a quantitative method, was used as a data collection tool. 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 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: Protean career, boundaryless career, career success, career commitment.

Giriş

Kariyer, çalışan bireyler açısından önem arz eden bir kavramdır. Bireyler hayat boyu aynı sektör veya işte çalışmak yerine daha farklı sektörlere 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 yaklaşımlarını ortaya çıkarmıştır. 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, Hall ve DeMuth, 2006). Çok yönlü kariyer, kendi kendini yönetme ve değerlerine göre hareket etme şeklinde boyutlandırılmaktadır. Kale ve Özer'e (2012) göre; değerlerine göre hareket etme, bireyin kariyerinde kendi olgu ve değerlerini örnek almasıdır. 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, İnceoğlu, Vloeberghs, Bartram ve Henderiickx, 2008).

Sınırsız kariyerde bireyler tek bir örgüte bağlı değillerdir. Çalışan bireylerin mesleğe bağlılıkları doğrultusunda yeni ilişkiler edinerek sürekli iş değiştirmeleri sınırsız kariyerin ana varsayımdır (Sullivan, 1999). 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). Sınırsız kariyer; fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik olarak boyutları bulunmaktadır. Fiziksel hareketlilik, çalışan bireylerin işletmeler, meslekler veya şehirler arasında bulunduğu hareketliliğidir (Clarke, 2009). 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 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, Hall ve Lawrence 1989). 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. Kariyer başarısı Gattiker ve Larwood'a (1986) göre; bireysel, iş, maddi, yaşayış ve terfi başarısı olmak üzere beş ana başlıkta 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. Bireylerin kariyer başarısı için yaşam ve kariyer becerilerini kazanmaları (Kurudayıoğlu ve Soysal, 2019) ve kariyer seçimlerini yapabilecekleri mesleki olgunluğa erişmeleri (Bulut ve Bacanlı, 2022) önemlidir.

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 bu çalışmanın yapılması, yeni kariyer yaklaşımlarının turist rehberleri üzerindeki etkileri 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 çok yönlü kariyer (değerlerine göre hareket etme, kendi kendini yönetme) ve sınırsız kariyer (fiziksel hareketlilik, psikolojik hareketlilik) tutumlarının bireylerin kariyer başarısı ve kariyer bağlılığına etkisinin olup olmadığını incelemektir.

Çok Yönlü Kariyer

İlk kez 1976 yılında ifade edilmiştir (Hall, 1996). 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. 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). 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.

Çok yönlü ve sınırsız kariyer birbirleriyle ilişkili ancak farklı kavramlardır. 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). Çok yönlü kariyer, bireyin kendi kariyerini bireysel olarak kendinin yönetmesiyle sınırsız kariyer ise sınırları olmayan kariyer imkânlarını ifade etmektedir (Kale ve Özer, 2012). Birey hem çok yönlü hem de sınırsız kariyer algısını ayrı ayrı benimseyebilirken birlikte de benimseyebilmektedir. Bireyler, çok yönlü kariyer tutumları gösterebilirler ancak bağımsız davranarak işleriyle alakalı içsel tercihler yapabilirler. Bunları yaparken çalışma sınırlarını aşmamayı tercih edebilirler (Briscoe vd. 2006). Birey kariyerinde daha iyi bir yere gelebilmek ve kariyerini geliştirmek için bir örgüte bağlı kalmayı da tercih edebilir. Çok yönlü kariyer iki boyutta incelenmektedir:

Değerlerine göre hareket etme; bireyin kariyerinde kendisi tarafından benimsenen 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). Çok yönlü kariyerin bu boyutundaki motive kaynağı içseldir (Aydın Göktepe, 2016). Kısaca, bu içsel anlaşma bireyin kariyer başarısının kendi değerleriyle uyum içinde olmasının sonucudur.

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). 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.

Sınırsız Kariyer

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). Kavramın İngilizcesi “boundaryless career” olarak bilinmektedir.

Sınırsız kariyer, sınırlandırılmamış kariyer olanaklarını vurgulamaktadır. Sınırsız kariyeri etkileyen bir takım faktörler bulunmaktadır. Siyasi, kültürel, ailesel, ekonomik vb. bazı faktörler sınırsız kariyeri etkilemektedir (Onay ve Vezneli, 2012). 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).

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 aşılarak işverenler arasında bağlantı kurulmasıdır. Sınırsız kariyer yaklaşımının ana varsayımı, çalışan bireylerin mesleğe bağlı olmalarından dolayı yeni ilişkiler edinerek sürekli iş değiştirmeleridir (Briscoe vd., 2006). Sınırsız kariyer tutumundaki bir birey, yeni olanaklara açık olarak kariyer imkânlarını sınırsız olarak düşünmektedir. 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). Sınırsız kariyer tutumları iki boyutta incelenmektedir:

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

Psikolojik hareketlilik, bireyin kuruluş sınırlarını aşması sonucunda çalışırken gösterdiği genel davranışlardır. Psikolojik hareketlilik, “sınırsız düşünce yapısı” olarak da bilinmektedir (Briscoe vd., 2006). 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). Çünkü bireyler kendilerine uygun buldukları işleri tercih etmektedirler. Bireyin psikolojik hareketliliğe eğiliminde; ilgi, bağımsızlık, bağlılık, yenilik ve çeşitlilik gibi nedenler rol oynamaktadır.

Kariyer Bağlılığı ve Kariyer Başarısı

Kariyer bağlılığı; bireyin kariyer hedeflerini geliştirmesi, hedeflerine bağlanması, hedefleriyle uyum içerisinde olması olarak tanımlanmaktadır (Fu ve Chen, 2015). Kariyer bağlılığı, bir bireyin mesleğine yönelik yaklaşımı ya da kariyerine yönelik psikolojik açıdan verdiği tepkidir (Arthur, Hall ve Lawrence 1989). 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, Zengin ve Çelik, 2019). Düşük kariyer bağlılığı içerisinde olan birey ise kariyer amaçlarına ulaşma esnasında sabretmek yerine doğrudan kariyer değişikliğine meyillidir.

Şu anki çağda kariyer başarısı algısı olarak akla ilk önce maaş ve terfi gibi etkenler gelmektedir. Dyke ve Murphy (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.

Yöntem

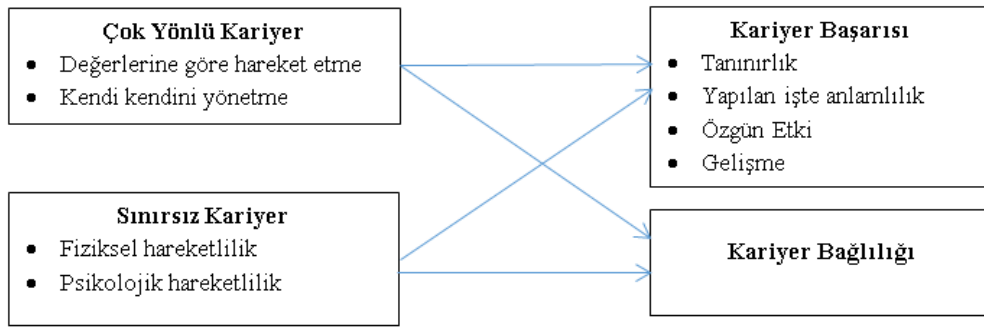
Bu bölümde araştırmanın modeline yer verilmektedir. Araştırmanın modeli literatürde yer alan çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur. Ayrıca bu bölümde araştırmanın yapılışı ve verilerin analizi hakkında bilgi verilmektedir.

Araştırmanın Modeli

Literatürde çok yönlü kariyer, sınırsız kariyer, kariyer bağlılığı, kariyer başarısı arasındaki etkilerin incelendiği çalışmalar mevcuttur. Uzunbacak vd. (2019), Antalya’da çalışan akademik personel ile yaptıkları çalışmalarında; sınırsız kariyer tutumlarının, kariyer başarısındaki etkisinde kariyer bağlılığının aracı etken olduğu, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı arasında da pozitif bir ilişki bulunduğunu tespit etmişlerdir. 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, Hırlak ve Balıkcı (2017), Adana'nın üç ilçesinde bulunan işletmelerde çalışan bireylerle yaptığı çalışmada çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumlarını tespit ederek katılımcıların demografik özellikleri açısından bir farklılık olup olmadığını incelemiştir. Sınırsız kariyerin boyutu "fiziksel hareketlilik" ve çok yönlü kariyer tutumları arasında bir ilişki bulunmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Volmer ve Spurk (2011), 116 Alman çalışan üzerinde çok yönlü ve sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki etkiyi test etmek için bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın bulgularına bakıldığında çok yönlü kariyerin alt boyutu olan "değerlerine göre hareket etme" ve "kendi kendini yönetme" ile kariyer başarısı arasında olumlu ilişki, sınırsız kariyer tutumunun alt boyutu olan "fiziksel hareketlilik" ile kariyer başarısı arasında olumlu ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalar çerçevesinde araştırmanın modeli ve alt problemleri şu şekilde belirtilebilir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Alt problem 1: Değerlerine göre hareket etme, kariyer başarısı (a-tanınilık, b-yapılan işte anlamlılık, c-özgün etki, d-gelişme) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Alt problem 2: Kendi kendini yönetme, kariyer başarısı (a-tanınilık, b-yapılan işte anlamlılık, c-özgün etki, d-gelişme) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Alt problem 3: Fiziksel hareketlilik, kariyer başarısı (a-tanınilık, b-yapılan işte anlamlılık, c-özgün etki, d-gelişme) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Alt problem 4: Psikolojik hareketlilik, kariyer başarısı (a-tanınilık, b-yapılan işte anlamlılık, c-özgün etki, d-gelişme) üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Alt problem 5: Değerlerine göre hareket etme, kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Alt problem 6: Kendi kendini yönetme, kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Alt problem 7: Fiziksel hareketlilik, kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Alt problem 8: Psikolojik hareketlilik, kariyer bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Nevşehir Rehberler Odası'na bağlı olarak çalışan turist rehberleri, örneklemini ise 278 rehber oluşturmaktadır. Nevşehir Rehberler Odası; Aksaray, Kayseri, Kırşehir, Nevşehir, Niğde, Sivas ve Yozgat illerini kapsamaktadır. Maddi, zaman ve pandemi kısıtları nedeni ile evrenin tamamına ulaşılamaması veya bölgenin tümünden yeterli örneklem alınamayacak olmasından dolayı araştırma Nevşehir Rehberler Odası'na kayıtlı ve Türkiye Turist Rehberler Birliği (TUREB) veri tabanında mail adresleri bulunan profesyonel turist rehberleri ile sınırlıdır. Örneklem sayısı, %95 güvenilirlik seviyesi ve %5 hata payı çerçevesinde 259 olarak hesaplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada nicel araştırma modeli yöntem olarak seçilmiştir. Veri toplamada anket tekniği kullanılmıştır. Ankette turist rehberlerinin demografik özellikleri, çok yönlü kariyer ve sınırsız kariyer tutumları için Brisco vd.'nin (2006) geliştirdiği Kale ve Özer'in (2012) Türkçeye uyarladığı; öznel kariyer başarısı için Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat ve Dullaghan'ın (2016) geliştirdiği, Budak ve Gürbüz'ün (2017) Türkçeye uyarladığı, kariyer bağlılığı için Blau'nun (1985) geliştirdiği ve Bulut'un (2019) uyarladığı ölçekler 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 ölçeğinden oluşmuştur (Kesinlikle Katılmıyorum=1, Kesinlikle Katılıyorum=5).

Verilerin Toplanması ve Analizi

Anket formu, çevrimiçi olarak oluşturulup mail yoluyla Nevşehir Rehberler Odası'na kayıtlı rehberlere gönderilmiştir. Odaya kayıtlı toplam 787 rehber bulunmaktadır. 427 rehber mail yoluyla yapılan ankette 278 tanesine geri dönüş sağlanmıştır. Elde edilen veriler AMOS ve SPSS-24 programı ile incelenmiştir. Çok yönlü kariyer, sınırsız kariyer, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı boyutlarının ortaya çıkarılmasında doğrulayıcı faktör analizi, demografik bilgilerin oluşturulabilmesi için frekans analizi, güvenilirliğin ölçülebilmesi için güvenilirlik analizi, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır.

Araştırma Etiği

Etik onayı Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Rektörlüğü'nden 03.02.2021-tarihinde 02 toplantı sayısı ile alınmış ve araştırma yapılırken etik kurallara uyulmuştur. Veri toplama sürecinde veriler gönüllülük esasına göre toplanmıştır.

Bulgular

Bu bölümde katılımcılara ait frekans ve yüzde bilgileri verilmektedir. Ayrıca ölçeklere ait doğrulayıcı faktör ve ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları bulunmaktadır. Araştırmanın modeline göre alt problemlere ilişkin yapısal eşitlik modeli analizi sonuçlarına da yer verilmektedir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik verilerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de gösterilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi katılımcıların %37.8'ini kadınlar, %62.2'sini ise erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %45.3'ü evli, %54.7'si de bekar. 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 ilköğretim-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 1
Katılımcıların Özellikleri

		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	Orta öğretim	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
Çıkan Tur	Günübirlik	73	26.3
	1-4 günlük tur	81	29.1
	5 gün ve fazlası	112	40.3
	Diğer	12	4.3

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Çok yönlü kariyer ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Standardize edilen yol katsayıları $\lambda=0.51$ ve $\lambda=0.88$ arasında değişkenlik göstermektedir. Yol katsayılarına bakıldığında 1'den küçük olduğu görülmektedir. Çok yönlü kariyere ait olan iki maddenin (değerlerine göre hareket etme 4. ve 6. madde) yol katsayısı 0.50'nin altında kaldığından analize dâhil edilmemiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda çok yönlü kariyer ölçeğinin ve 2 boyutunun açıklandığı modele ait elde edilen değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tabloda yer alan uyum değerleri incelendiğinde çalışmanın modeli ve veriler arasında iyi bir uyum olduğu görülmektedir.

Tablo 2

Çok Yönlü Kariyerin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çok Yönlü Kariyer	χ^2 (CMIN)	DF	χ^2/df (CMIN/DF)	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
	59.875	25	2.395	.071	.049	.940	.964	.952

Sınırsız kariyer ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; standardize edilen yol katsayılarının $\lambda=0.57$ ve $\lambda=0.80$ arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Yol katsayılarına bakıldığında 1'den küçük olduğu görülmektedir. Sınırsız kariyere ait olan fiziksel hareketlilik 5. maddesinin yol katsayısı 0.50'nin altında kaldığından analize dâhil edilmemiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda sınırsız kariyer ölçeğinin ve 2 boyutunun açıklandığı modele ait elde edilen değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tabloda yer alan uyum değerlerine bakıldığında çalışmanın modeli ve veriler arasında iyi ve kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Tablo 3

Sınırsız Kariyerin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Sınırsız Kariyer	χ^2 (CMIN)	DF	χ^2/df (CMIN/DF)	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
	129.020	42	3.072	.076	.049	.906	.919	.923

Kariyer başarısı ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; standardize edilen yol katsayılarının $\lambda=0.51$ ve $\lambda=0.92$ arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Yol katsayılarına bakıldığında 1'den küçük olduğu görülmektedir. "Kişisel yaşam" boyutu ifadeleri çok düşük faktör yüküne sahip olduğu için analizden çıkartılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kariyer başarısı ölçeğinin ve 4 boyutunun açıklandığı modele ait elde edilen değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tabloda yer alan uyum değerlerine bakıldığında çalışmanın modeli ve veriler arasında iyi bir uyum olduğu görülmektedir.

Tablo 4

Kariyer Başarısının Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kariyer Başarısı	χ^2 (CMIN)	DF	χ^2/df (CMIN/DF)	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
	151.459	71	2.133	.064	.023	.925	.958	.932

Kariyer bağlılığı ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre; standardize edilen yol katsayılarının $\lambda=0.50$ ve $\lambda=0.84$ arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Yol katsayılarına bakıldığında 1'den küçük olduğu görülmektedir. Analizden herhangi bir ifade çıkartılmamıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda kariyer bağlılığı ölçeğinin açıklandığı modele ait elde edilen değerler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tabloda yer alan uyum değerlerine bakıldığında çalışmanın modeli ve veriler arasında iyi ve kabul edilebilir bir uyum olduğu görülmektedir.

Tablo 5
Kariyer Bağlılığının Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kariyer Bağlılığı	χ^2 (CMIN)	DF	χ^2/df (CMIN/DF)	RMSEA	SRMR	NFI	CFI	GFI
	63.930	20	3.196	.079	.049	.932	.952	.949

Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerde bulunan ifadelerin cevapları arasındaki güvenilirliğin tespit edilebilmesi için Cronbach's Alpha katsayıları incelenmiştir. Bütün ölçeklerin güvenilirlik katsayıları 0.60 değerinin üstünde sonuç vermiştir. Çok yönlü kariyerin “değerlerine göre hareket etme (dghe)” alt boyutunun güvenilirlik değeri %75.2, “kendi kendini yönetme (kky)” alt boyutunun güvenilirlik değeri %80.3; sınırsız kariyer tutumunun “fiziksel hareketlilik (fh)” alt boyutunun güvenilirlik değeri %70.8 iken “psikolojik hareketlilik (ph)” alt boyutunun güvenilirlik değeri %85.8 olarak saptanmıştır. Kariyer başarısının “anlamlılık (a)” alt boyutunun güvenilirlik değeri %86.9, “gelişme (g)” alt boyutunun güvenilirlik değeri %79.4, “tanınma (t)” alt boyutunun güvenilirlik değeri %90.7, “özgün etki (öe)” alt boyutunun güvenilirlik değeri ise %72.9; kariyer bağlılığının güvenilirlik değeri ise %86.4 olarak tespit edilmiştir.

Korelasyon Analizi

Çok yönlü ve sınırsız kariyer boyutları ile kariyer başarısı (kb) ve kariyer bağlılığı (kbağ) arasındaki ilişkiler pearson korelasyon katsayısı kullanılarak test edilmiştir. Bulgulara göre hem çok yönlü kariyer ($r=.406$; $p<0.01$), hem de sınırsız kariyer ($r=.267$; $p<0.01$), kariyer başarısı ile pozitif olarak ilişkilidir. Aynı zamanda çok yönlü kariyer ($r=.212$; $p<0.01$) ve sınırsız kariyer ($r=.176$; $p<0.01$), kariyer bağlılığı ile de pozitif olarak ilişkilidir. Bunların yanında kariyer başarısı ve kariyer bağlılığı arasında da pozitif yönlü bir ilişki ($r=.397$; $p<0.01$) bulunmaktadır.

Alt Problemlerin Test Edilmesi

Değerlerine göre hareket etme ile kendi kendini yönetme boyutlarının kariyer başarısı boyutları üzerindeki etkisini test etmek için yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Açıklanan modele ait değerler: χ^2 (CMIN):611.628, χ^2/df (CMIN/DF):2.793, RMSEA:.080, SRMR:.048, NFI:.902, CFI:.927, GFI:.941 şeklindedir. Yapısal eşitlik modellemesine dair uyum iyiliği değerlerine bakıldığında değerlerin iyi ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir. 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 bir etkiye sahiptir. Bu bulguya göre *1a* alt problemi ret edilirken *1b*, *1c*, *1d* alt problemleri kabul edilmiştir. 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 bir etkiye sahiptir. Bu bulguya göre *2a*, *2b*, *2c*, *2d* alt problemlerinin hepsi kabul edilmiştir.

Tablo 6
Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Kariyer Başarısı Üzerine Etkisi

Alt problemler	İlişkiler	St. β	S.E.	C.R.	P	Sonuç
1a	dghe=kb/t	-.145	.092	-1.581	.114	Ret
1b	dghe=kb/a	-.379	.099	-3.842	***	Kabul
1c	dghe=kb/öe	-.521	.114	-4.573	***	Kabul
1d	dghe=kb/g	-.286	.079	-3.632	***	Kabul
2a	kky=kb/t	.564	.087	6.507	***	Kabul

2b	kky=kb/a	.698	.093	7.520	***	Kabul
2c	kky=kb/öe	.863	.109	7.905	***	Kabul
2d	kky=kb/g	.625	.085	7.355	***	Kabul

Fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik boyutlarının kariyer başarısı boyutları üstündeki etkisini bulmak için yeni bir yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Açıklanan modele ait değerler: χ^2 (CMIN):489.750, χ^2/df (CMIN/DF):1.936, RMSEA:.058, SRMR:.034, NFI:.898, CFI:.926, GFI:.902 şeklindedir. Yapısal eşitlik modellemesine dair uyum iyiliği değerlerine bakıldığında değerlerin iyi ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Modelin sonuçlarına göre; fiziksel hareketlilik, kariyer başarısının tanınırlık boyutu (β : .171; $p<0.05$) anlamlılık (β : .240; $p<0.05$), özgün etki (β : .257; $p<0.05$) ve gelişme (β : .165; $p<0.05$) boyutları üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Bu bulguya göre 3a, 3b, 3c, 3d alt problemlerinin hepsi kabul edilmiştir. Psikolojik hareketlilik, kariyer başarısının tanınırlık (β : .427; $p<0.05$), anlamlılık (β : .316; $p<0.05$), özgün etki (β : .494; $p<0.05$) ve gelişme (β : .471; $p<0.05$) boyutları üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Bu bulguya göre 4a, 4b, 4c, 4d alt problemlerinin hepsi kabul edilmiştir.

Tablo 7

Sınırsız Kariyer Tutumlarının Kariyer Başarısı Üzerine Etkisi

Alt problemler	İlişkiler	St. β	S.E.	C.R.	P	Sonuç
3a	fh=kb/t	.171	.042	2.532	.011	Kabul
3b	fh=kb/a	.240	.043	3.303	***	Kabul
3c	fh=kb/öe	.257	.047	3.527	***	Kabul
3d	fh=kb/g	.165	.031	2.363	.018	Kabul
4a	ph=kb/t	.427	.090	5.980	***	Kabul
4b	ph=kb/a	.316	.084	4.448	***	Kabul
4c	ph=kb/öe	.494	.101	6.341	***	Kabul
4d	ph=kb/g	.471	.074	5.742	***	Kabul

Değerlerine göre hareket etme ile kendi kendini yönetme boyutlarının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini test etmek için bir yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır. Açıklanan modele ait değerler: χ^2 (CMIN):234.480, χ^2/df (CMIN/DF):2.094, RMSEA:.063, SRMR:.038, NFI:.898, CFI:.938, GFI:.915 şeklindedir. Yapısal eşitlik modellemesine dair uyum iyiliği değerlerine bakıldığında değerlerin iyi ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Modelin sonuçlarına göre; değerlerine göre hareket etme, kariyer bağlılığı (β : -.176; $p<0.05$) üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Bu bulguya göre 5. alt problem kabul edilmiştir. Kendi kendini yönetme, kariyer bağlılığı (β : .448; $p<0.05$) üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Buna göre 6. alt problem kabul edilmiştir.

Fiziksel hareketlilik ve psikolojik hareketlilik boyutlarının kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini test etmek için yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Açıklanan modele ait değerler: χ^2 (CMIN):273.457, χ^2/df (CMIN/DF):1.912, RMSEA:.057, SRMR:.047, NFI:.898, CFI:.937, GFI:.905 şeklindedir. Yapısal eşitlik modellemesine dair uyum iyiliği değerlerine bakıldığında değerlerin iyi ve kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Modelin sonuçlarına göre; fiziksel hareketliliğin, kariyer bağlılığı (β : .099; $p>0.05$) üzerinde olumlu ama anlamsız bir etkisi vardır. Buna göre 7. alt problem ret edilmiştir. Psikolojik hareketliliğin, kariyer bağlılığı (β : .254; $p<0.05$) üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır. Buna göre 8. alt problem kabul edilmiştir.

Tablo 8
Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumlarının Kariyer Bağlılığı Üzerine Etkisi

Alt problemler	İlişkiler	St. β	S.E.	C.R.	P	Sonuç
5	dghe=kbağ	-.176	.098	-2.079	.038	Kabul
6	kky=kbağ	.448	.094	4.499	***	Kabul
7	fh=kbağ	.099	.079	1.378	.168	Ret
8	ph=kbağ	.254	.118	3.472	***	Kabul

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

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

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 alması kariyer başarılarını negatif etkilemektedir. Turist rehberlerinin kendi kendini yönetme tutumları, kariyer başarısının tanınırlık, anlamlılık, özgün etki ve gelişme boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi vardır. Yani rehberlerin her şeyden bağımsız hareket etmelerinin kariyer başarılarının üzerinde olumlu olduğu sonucuna varılmıştır. De Vos ve Soens (2008), 289 çalışandan veri topladığı çalışmalarında çok yönlü kariyerin 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 paralel olarak Volmer ve Spurk (2010), 116 Alman çalışan ile yaptığı ve çok yönlü ve sınırsız kariyer ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, “fiziksel hareketlilik” ile nesnel kariyer başarısı arasında olumlu ilişki olduğunu ifade 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. 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. Bulut (2019), 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. Uzunbacak vd. nin (2019), Antalya’da özel bir üniversitede çalışan 181 akademik personel ile yaptıkları çalışmada sınırsız kariyer tutumunun,

kariyer başarısına etkisinde kariyer bağlılığının aracı etken olduğu, kariyer bağlılığı ve kariyer başarısı arasında da olumlu bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuşlardır.

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. Balak (2013), 405 imalat sanayi çalışanıyla yaptığı çalışmada, kariyer bağlılığı ve kariyer hareketliliği arasında sınırsız kariyer tutumunun kısmi aracı rolünü üstlendiği sonucunu elde etmiştir.

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 rehberle ulaşabilirler. Böylece diğer rehberlerin de yeni kariyer yaklaşımlarına karşı tutumlarını inceleyebilirler. Rehberlerin yeni kariyer yaklaşımlarına olan tutumlarının demografik veriler açısından tespit edilerek ortaya çıkabilecek farklılıklar ele alınabilir. Çalışma kartı türü ülkesel olan turist rehberlerinin fiziksel hareketliliklerinin kariyer başarısına pozitif yönde etkisinin olup olmadığı araştırılabilir.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Bu makaleye birinci yazarın %50, ikinci yazarın %50 oranında katkısı vardır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışmada çıkar çatışması oluşturacak bir husus bulunmamaktadır.

Açıklama: Bu makale, yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Kaynaklar

- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Arthur, M. B., Hall D. T. and Lawrence B. S. (1989). *Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach, handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 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.
- 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.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T. and DeMuth R. L .F. (2006). Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Budak, G. ve 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.
- Bulut, B. ve Bacanlı, F. (2022). Mesleki olgunluğun yordayıcıları olarak aile etkisi, yaşam yönelimi ve kariyer kararı verme durumu. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 8(1), 239-256.
- Clarke, M. (2009). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International*, 14(1), 8-28.
- De Vos, A. and Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: the mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.
- Dyke L. S. and 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.
- Fu, J-R and Chen, J. H. F. (2015). Career commitment of information technology professionals: the investment model perspective. *Information & Management*, 52(5), 537-549.
- Gattiker, U. E. and Larwood, L. (1986). Subjective career success: a study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Hall, D.T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Kale, E. ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları: hizmet sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196.
- Kurudayıoğlu, M. ve Soysal, T. (2019). 2018. Türkçe dersi öğretim programı kazanımlarının 21. yüzyıl becerileri açısından incelenmesi, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 5(2), 483-496.
- Lips-Wiersma, M. and Mcmorland, J. (2006). Finding meaning and purpose in boundaryless careers: a framework for study and practice. *Journal of Humanistic Psychology*, 46(2), 147-167.
- Onay, M. ve Vezneli, Z. (2012) Sınırsız ve çok yönlü kariyer: akademisyenlerin kariyer yaşamı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 193-202.
- Paksoy, M., Hırlak, B. ve Balıkçı, O. (2017). Sınırsız ve çok yönlü kariyer tutumlarının bazı demografik özellikler açısından incelenmesi: Adana örneği, *International Journal of Academic Value Studies (JAVSTUDIES) Dergisi*, 3(12), 277-292.
- Segers, J., İnceoğlu, İ., Vloeberghs, D., Bartram, D. and Henderiickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: a study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F. and 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. ve Paşaoğlu Baş, D. (2018). Banka çalışanlarının çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 113-140.
- Uzunbacak, H., Zengin, S. ve 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.
- Volmer, J. and Spurr, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success, *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung (ZAF)*, 43, 207- 218.

Extended Abstract

Introduction

Career is an important concept for working individuals. In protean careers, individuals are directly committed to their own careers rather than organizations. The main assumption of a protean career is that individuals focus on career success as a result of their professional actions in line with their own values. Psychological satisfaction is the goal in a protean career. Responsibility is with the individual and work experience is at the forefront for improvement. Protean career attitudes are examined under two headings as values-driven and self-directed.

In the boundaryless career, individuals are not committed with a single organization. The main assumption of an unlimited career is that working individuals constantly change jobs by acquiring new relationships in line with their commitment to the profession. Boundaryless careers are performance-based and work with more than one organization. Responsibility is individual, experience based on learning is at the forefront (Sullivan, 1999). Boundaryless career attitudes are examined under two headings: physical mobility and psychological mobility.

Career commitment is defined as the development of an individual's goals. Career commitment is the psychological response of the individual towards his profession or career (Arthur et al., 1989). Individuals who are committed to their careers only focus on their careers regardless of everything else. Career success; it includes factors such as profession, promotion, experience, satisfaction and development. Reasons such as the individual's progress, being satisfied with her/him abilities and knowledge, having a business life that allows her/him to reach her goals, being satisfied with both family and social life explain career success.

Method

The aim of this study is to examine whether the protean and boundaryless career attitudes of tourist guides have an effect on career success and career commitment. In the research model, the protean and boundaryless career attitudes of tourist guides constitute the independent variables of the research. Career success and career commitment are the dependent variables of the research.

The sample of research is tourist guides working under Nevşehir Guides Chamber. Quantitative research model was chosen as the method in the study. Questionnaire technique was used as a data collection tool. In addition to measuring the demographic characteristics of tourist guides in the questionnaire form, a scale developed by Brisco et al. (2006) was used to measure multi-faceted career and unlimited career attitudes. In addition, the scale developed by Shockley et al. (2016) was used for subjective career success and the scale developed by Blau (1985) was used for career commitment.

The questionnaire form was created online and sent to the guides registered in the Nevşehir Guides Chamber via e-mail. Of the questionnaires sent to 427 guides via e-mail, 278 of them were responded to. The data obtained from the data collection tool were analyzed with the AMOS and SPSS-24 program. Confirmatory factor analysis was used to reveal protean and boundaryless career attitudes, career commitment and career success dimensions, frequency analysis to create demographic information, reliability analysis to measure reliability, and structural equation modeling to examine the relationships between variables.

Findings

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.

Conclusion, Discussion and Recommendations

According to the main result of the study, the values-driven attitudes of tourist guides have a negative and non-significant effect on the recognition dimension of career success, while it has a negative but significant effect on the significance, unique impression and development dimensions. According to this finding, the fact that tourist guides take their own values as an example in their careers has a negative effect on career success. However, there is a significant effect only on the recognition dimension. Self-directed attitudes of tourist guides have a positive effect on the recognition, significance, unique impression and development dimensions of career success. According to this finding, it was concluded that the fact that the guides act independently from everything has a positive effect on their career success.

Tourist guides' attitudes towards physical mobility and psychological mobility have a positive and significant effect on the recognition, significance, unique impression and development dimensions of career success. It has been concluded that tourist guides' behaviors in line with their businesses, working environments or intercity mobility and unlimited mentality have a positive and significant effect on career success. Parallel to this finding,

It was concluded that values-driven attributes of tourist guide had a negative but significant effect on career commitment. Self-directed attitudes of tourist guides have a positive effect on career commitment. The fact that the guides are successful due to their own efforts and the perception that they can find a job anywhere motivates them. As a result, their commitment to their careers increases. In his study, Bulut (2019) examined the effect of boundaryless and protean career attitudes on career commitment. As a result of the study, it was concluded that while boundaryless career attitude is expected to affect career commitment positively as in other studies, it affects negatively and significantly, while protean career attitude affects career commitment in a positive and significant way.

The physical mobility attitudes of tourist guides have a positive but non-significant effect on career commitment. Psychological mobility attitudes of tourist guides have a positive and significant effect on career commitment. Balak (2013), in his study, concluded that boundaryless career assumes a partial mediation role between career commitment and mobility.

In this study, a research was conducted only with professional tourist guides affiliated to Nevşehir Guides Chamber. Individuals who want to do research on tourist guides and new career approaches in future studies can also conduct surveys with 12 guide chambers other than Nevşehir Guides Chamber. Thus, they can examine the attitudes of other guides towards new career approaches. The attitudes of the guides towards new career approaches can be determined in terms of demographic data and the differences that may arise can be discussed. It can be investigated whether the physical mobility of tourist guides whose work card type is national has a positive effect on career success.