

Gönderilme Tarihi (Submitted) : 29.10.2022
Revizyon Tarihi (Revised) : 12.12.2022
Kabul Tarihi (Accepted) : 25.12.2022

TURED
JOTOĞ



Turizm Rehberliği Lisans Öğrencilerinin Kültürlerarası Duyarlılıklarının Kariyer Beklentilerine Etkisi

The Effect of Intercultural Sensitivity of Tourism Guidance Undergraduate Students on Career Expectations

Prof. Dr. Elbeyi PELİT 

Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Türkiye
Afyon Kocatepe University, Tourism Faculty, Turkey
E-Mail: elbeyipelit@aku.edu.tr

Doç. Dr. Özcan ZORLU 

Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Türkiye
Afyon Kocatepe University, Tourism Faculty, Turkey
E-Mail: ozcanzorlu@aku.edu.tr

Öz

Amaç ve Önem: Bu araştırmanın amacı, turizm rehberliği lisans öğrencilerinin kültürlerarası duyarlılıklarının kariyer beklentilerine etkisini incelemektir. Bilindiği üzere turizm olgusu çoğu durumda birbirine yabancı olan farklı kültürlerin aynı ortamda karşılaşmasıdır. Bu bağlamda turist rehberleri, misafir memnuniyeti ve başarı için kültürlerarası duyarlılığa sahip olmalıdır. Kültürlerarası duyarlılığın kariyer beklentisine etkisinin turist rehberliği özelinde incelendiği çalışmaya rastlanmaması ise bu araştırmayı sonuçları bağlamında önemli kılmaktadır. Nitekim kültürlerarası duyarlılığı olmayan turist rehberlerinin varlığı ziyaretçi memnuniyeti ve iş-kariyer uyumu bağlamında tercih edilmez. Dolayısıyla mevcut araştırma sonuçlarının ilgili alanyazına ve sektöre katkı sağlaması beklenmektedir.

Yöntem: Bu araştırmada turist rehberliği lisans eğitimi alan 167 öğrenciye, 15 Mart-30 Nisan 2021 tarihleri arasında Google formlar aracılığı ile anket uygulanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde ölçekler için geçerlilik ve güvenilirlik testleri; tanımlayıcı analizlerde sıklık ve yüzde analizleri ile aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplamaları gerçekleştirilmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin ölçümü korelasyon analizi ile araştırma hipotezi ise regresyon analizi ile test edilmiştir.

Bulgular: Araştırmada temel olarak öğrencilerin kültürlerarası duyarlılık düzeylerinin kariyer beklentilerini etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, kültürlerarası duyarlılık alt boyutlarından yalnızca etkileşimden zevk alma alt boyutunun kariyer beklentileri üzerinde değişim meydana getirdiği saptanmıştır.

Özgünlük/Bilimsel Katkı: Elde edilen bulgular, benzer değişkenleri konu edinen çok sınırlı sayıdaki araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Diğer yandan turist rehberliği öğrencileri bağlamında konuyu doğrudan ele alan araştırma olmaması, bu araştırmayı alanında öncü kılmakta ve gelecekteki araştırmalar için kaynak oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kültürlerarası iletişim, kültürlerarası duyarlılık, kariyer beklentileri, turizm rehberliği öğrencileri

Makale Türü: Araştırma makalesi



Abstract

Purpose and Importance: This research aims to reveal the impact of tourist guidance on undergraduate students' intercultural sensitivities on their career expectations. As it is well-known, tourism is the encounter of different cultures, which are foreign to each other, in the same environment in most cases. Tourist guides should have intercultural sensitivity for guest satisfaction and success in this context. The fact that there is no study examining the effect of intercultural sensitivity on career expectancy in tourist guidance makes this research important in the context of its results. The presence of tourist guides without intercultural sensitivity is not preferred in terms of visitor satisfaction and work-career harmony. Therefore, the current research results are expected to contribute to the relevant literature and the sector.

Methodology: In this research, a questionnaire was applied to 167 tourism guidance students between 15 March and 30 April 2021 via Google forms. In the analysis; validity and reliability tests for scales; frequency and percentage analyses, and arithmetic mean and standard deviation calculations were performed in descriptive analyses. The relationship between the research variables was measured with correlation analysis, and the research hypothesis was tested with regression analysis.

Findings: In the research, it was determined that the intercultural sensitivity levels of the students affected their career expectations. In addition, it was determined that only the sub-dimension of enjoying interaction among the sub-dimensions of intercultural sensitivity caused a change in career expectations.

Originality/Value: The findings are in line with the results of a very limited number of studies on similar variables. On the other hand, the lack of research that directly addresses the subject in the context of tourist guidance students makes this research a pioneer in its field and constitutes a source for future research.

Keywords: Intercultural communication, intercultural sensitivity, career expectations, tourism guidance students

Paper Type: Research article

Giriş

Turizm hareketlerine katılan insanların farklı kültürleri deneyimlemesi, kültürel farklılıkları derin hissedebilmelerine sebep olmaktadır. Örneğin Japonya'ya seyahat eden Avrupalılar, kültürel yabancılaşma yaşayabilmektedirler. Bu tür kültürel farklılıkların bariz olarak gözlemlendiği durumlarda hem turistler hem de yerel halk ile çalışanlar farklı tutum ve davranışlar sergileyebilmektedirler. Yabancı ve farklı olan kültürü kabullenme veya kendi kültürünü üstün görerek diğer kültürü yok sayma gibi durumları kapsayan bu tutum ve davranışlar önemli bir araştırma alanını oluşturmaktadır. Bu süreçte, insanların farklı kültürler ile kendi kültürü arasındaki farklılıklara anlayış ile yaklaşması, karşı kültürdeki insanlar ile empati kurması ve dünya görüşünü genişleterek farklı kültürleri benimsemesi, kültürlerarası duyarlılık olarak ifade edilmektedir. Kültürlerarası duyarlılık ise temel olarak etkin iletişim becerisi, farklılıkların kabulü ve empati yeteneğine bağlıdır. Kültürlerarası duyarlılık, turist memnuniyetinin artırılmasında ve yeniden ziyaret niyetinin oluşumunda hizmet kalitesi kadar önem taşımaktadır. Bu bağlamda turistlere hizmet sunan turizm görevlilerinin kültürlerarası duyarlılık düzeyinin yüksek olması gerekmektedir.

“Bir halkın toplu gelenekleri ve başarıları”, “belirli bir kolektif entelektüel gelişim biçimi” olarak (Etmyonline, 2022) ifade edilen kültür kavramı güncel Türkçe sözlükte “tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Hammersly (2019) kültürü estetik birikim, gelişimsel birikim, anlam oluşturan bir olgu olarak ele almakta ve kültüre ait son saptamayı farklı yaşam biçimleri olarak kültür şeklinde değerlendirmektedir. Buna göre her biri iç tutarlılığa sahip farklı kültürler söz konusudur. Kültürler arasındaki bu farklılıklar ise her bir kültürün çevresindeki çeşitlilikten ya da özgün kimlikleri yansıtacak şekilde benzersiz olarak oluşmuş



olmasından kaynaklanmaktadır (Hammersley, 2019). Birey için kültür, bir balığın suyun içinden çıktığı anda suyun onun için taşıdığı önemi ve gerekliliğini kavraması gibidir. Toplum içinde insanlar, kültür ve onun bileşenleri ile yaşamlarına devam etmekte, onunla nefes almakta ve yaşamaktadır (Trompenaars & Hampden-Turner, 1998). Hughes & Kroehler (2010) ise kültür bileşenlerini normlar, değerler, sembol ve dil olarak nitelendirmektedir. Toplum içinde insanların algıladıkları ve/veya deneyimledikleri kültürel olgular kültür bileşenlerinin bir çıktısıdır. O toplumda yaşayan birey için doğal olan bu kültürel olgular farklı kültürlerden gelen insanlar açısından kültürel katmanlar şeklinde deneyimlenmektedir (Trompenaars & Hampden-Turner, 1998). Bununla birlikte kültür olgusu, insanların dünya görüşlerini şekillendirme ve yaşamlarını sürdürme bağlamında toplumlara göre farklılıklar göstermektedir (Bennett, 1986; Taylor, 2013). Bir kültür için uygun kabul edilen norm ve değerler bir başka kültür için uygun kabul edilmeyebilmektedir (Yürür vd., 2021). Kültürel farklılık olarak nitelendirilen bu durum insanların kültürlerarası iletişim sürecini doğrudan etkilemekte ve kültürlerarası duyarlılığın oluşumuna temel teşkil etmektedir. Kültürlerarası duyarlılık ise özellikle farklı kültürlerden insanlara hizmet sunanlar için kariyer tercihi, beklentisi ve başarısında önemli bir belirleyicidir.

Kariyer genel olarak bireyin yaşamdaki yolunu şekillendiren iş ve iş dışı deneyimlerdir. (Yarnall, 2008) Birey kariyer sürecinde, kariyer keşfi, kariyer hedeflerinin geliştirilmesi, kariyer stratejisinin uygulanması (Noe, 1996) ve geribildirim alma gibi aşamaları içeren kariyer yönetimini uygulayarak başarıya ulaşabilmektedir. Meslek olarak tanımlanan seçilmiş bir arayışı içeren kariyer, bireyin mesleki başarıya yönelik çalışma hayatı ile ilgili olup, planlı ve iyi yapılandırılmış ilerleme fikirlerinin benimsenmesi (Ramly vd., 2009) ve buna yönelik mesleki beklentiler ile şekillenmektedir. Kariyer beklentileri olarak da ifade edilen mesleki beklentiler en yalın tanımlama ile bireyin dile getirmekte olduğu kariyer ile ilgili seçimleri ve hedefleridir (Rojewski, 2005). İnsanlar kariyer beklentileri doğrultusunda meslek tercihi yaparken çok sayıda faktörden etkilenmektedir. Bu süreçte mesleğin içeriği ve icra edildiği ortam da kariyer tercihleri ve beklentileri üzerinde etki oluşturabilmektedir. Dolayısıyla turizm faaliyetinin içeriği ve rehberlik hizmetinin sunulduğu bağlam turist rehberi adayları için kariyer beklentilerinde öneme sahiptir.

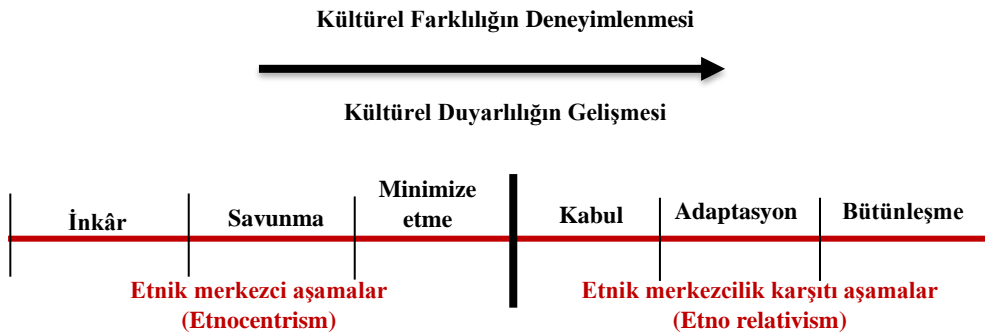
Turizm çalışanları arasında çoğu durumda turist ile ilk karşılaşan, tatil deneyimleri boyunca farklı noktalarda onlara ülkenin doğal, tarihi ve kültürel değerlerini aktaran, turistler ile oldukça fazla zaman geçiren turist rehberleri kültürel farklılıkları en fazla deneyimleyen turizm görevlilerindedir. Bu bağlamda rehberlik mesleğini bir kariyer olarak tercih edecek kişilerin mesleğin icrasına başlamadan önce kültürlerarası duyarlılıklarının gelişmiş olması beklenmektedir. Nitekim kariyerine rehberlik mesleğinde başlayacak öğrenciler için üniversite eğitimi kültürlerarası duyarlılığın gelişimi ve/veya ölçümü için son aşamadır. Ön lisans, lisans veya lisansüstü düzeyde alınan rehberlik eğitimleri süresince birey aynı zamanda kariyerini şekillendirmeye başlamaktadır. Dolayısıyla üniversite öğrencileri bir yandan kariyer planlarını ve bu kapsamda kariyer beklentilerini şekillendirirken bir yandan da bu süreçte farklı kültürlerle yönelik tutum ve davranışlarını değerlendirmelidir. Farklı kültürleri küçük gören, kültürel farklılıkları kabul etmeyen bir öğrencinin turist rehberliği mesleğinde başarılı olmasının beklenemeyeceği gibi bu öğrencilerin kariyer planlarını rehberlik mesleği üzerine kurması da beklenmemektedir. Buradan hareketle turist rehberliği özelinde kültürlerarası duyarlılığın kariyer beklentileri üzerinde etkiye sahip olacağı öngörülerek bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

1. Kültürlerarası Duyarlılık ve Turist Rehberliği

Günlük yaşantımız üzerinde önemli etkileri olan kültür olgusu, bireyin dünya görüşünü şekillendirme ve yaşamlarını sürdürme bağlamında toplumlara göre farklılıklar göstermektedir (Bennett, 1986; Taylor, 2013). Bir kültür için uygun kabul edilen norm ve değerler bir başka kültür için uygun kabul edilmeyebilmektedir (Yürür vd., 2021). Kültürel farklılık olarak nitelendirilen bu durum insanların kültürlerarası iletişim sürecini de doğrudan etkilemektedir. İletişim sürecinin başarısı ise bu süreçte pragmatik etkinlik ve kültürlerarası duyarlılık doğrultusunda hareket edilmesine bağlıdır. Pragmatik etkinlik, bireyin beklentilerini açıkça göstermeden karşılıklı söylemlere mümkün olduğunca katılma isteği göstermesidir (Scollon & Scollon, 2000). Kültürlerarası iletişimin başarısında pragmatik etkinlik ile birlikte ele alınan kültürlerarası duyarlılık ise en yalın tanımlama ile kültürlerarası farklılıkların önemine ilişkin insanların sahip olduğu duyarlılık derecesidir (Bhawuk & Brislin, 1992). Chen (1997) kültürlerarası duyarlılığı bir bireyin, kültürlerarası iletişimde uygun ve etkili bir davranışı teşvik eden kültürel farklılıkları anlamaya ve takdir etmeye yönelik olumlu bir duygu geliştirme yeteneği olarak ifade etmektedir. Bir başka tanımda kavram, kültürlerarası iletişimin duygusal bir boyutu olarak değerlendirilmekte ve insanların kültürlerarası iletişim sürecinde davranış, algı veya duygular açısından nasıl farklılaştıklarını ayırt etmelerine yardımcı olan düşünce yapısı olarak açıklanmaktadır (Chen & Statosta, 2000). Dolayısıyla kültürlerarası duyarlılık ilgili kültürel farklılıkları ayırt etme ve deneyimleme yeteneğini ifade etmektedir. Kültürlerarası duyarlılık Bennett (1986) tarafından Kültürlerarası Duyarlılığın Gelişimsel Modeli- KDGM (The Developmental Model of Intercultural Sensitivity) ile sistematik hale getirilmiştir. Araştırmacı tarafından ileri sürülen model, bugün kültürlerarası duyarlılık ile ilgili çalışmaların tamamına yakınında temel dayanak unsuru olarak ele alınmaktadır.

Şekil 1

Kültürlerarası Duyarlılığın Gelişimsel Modeli



Kaynak: Bennett, 1986

Altı temel aşamadan oluşan KDGM, etnosentrik aşamadan, etnik merkeziliğin zıddını ifade eden etno-relatif aşamalara geçen bir değerlendirme süreci olup, bireyin kendi kültürünü gerçekliğin merkezi olarak deneyimlemekten, belirli bağlamla ilişkili olarak kültürleri deneyimlemeye geçişini göstermektedir. İlk aşamada kendi kültürünü tek gerçek olarak değerlendirerek diğer kültürleri yok sayan birey, son aşamada ise kültürlerarası iletişim deneyimini farklı kültürel bakış açılarını içerecek şekilde genişletmektedir (Tarchi vd., 2019). Diğer bir ifade ile birey süreç sonunda empati yeteneğini geliştirerek hem kültürlerarası farklılıklara uyum sağlayarak bundan zevk almakta hem de kendi kültürüne ait dünya görüşünü sürdürmektedir (Chen & Starosta, 2000). Bu bağlamda kültürlerarası



duyarlılık farklı kültürlerden gelen insanların iletişimde etkileşimi kolaylaştıran bir unsurdur (Sāvan & Pavāl, 2020).

Değişen ve küreselleşen dünyada kültürlerarası farklılıkların ve bu farklılıkları yönetmenin önem kazanması ile kültürlerarası duyarlılık olgusu üzerine daha fazla bilimsel araştırmalar gerçekleştirilmektedir. Söz konusu araştırmalarda kültürlerarası duyarlılığın belirli yönlerini ele alan ölçekler geliştirilmiştir. Bunlar arasında; Shimp & Sharma (1987) tarafından geliştirilen Tüketici Etnosantrik Eğilimler Ölçeği (CETSCALE), Kelley & Meyers (1995)'in Kültürler Arası Uyum Envanteri (CCAI), Hammer vd., (2002)'in Kültürlerarası Gelişim Envanteri (IDI) gibi ölçekler ve/veya modeller bulunmaktadır (Anderson vd., 2006). Diğer yandan 2000'ler sonrasında gerçekleştirilen araştırmalarda Bennett (1986) tarafından ele alınan KDGM ölçeği ile Chen ve Starosta tarafından geliştirilen Kültürlerarası Duyarlılık Ölçeği'nin (KDÖ) daha sık kullanıldığı görülmektedir. Bennett (1986) tarafından geliştirilen KDGM daha önce açıklandığı üzere temel olarak insanların kültürel farklılıklara karşı tutum ve davranışlarının süreç içerisinde değişimini ve etnik merkezci bir bakış açısından etnorelatif bir bakış açısına dönüşümü açıklamaktadır. Diğer yandan Chen & Starosta (2000) tarafından geliştirilen KDÖ son dönem gerçekleştirilen araştırmalarda (Fritz vd., 2001; Dong, vd., 2008; Penbek vd., 2009; Whang & Zhou, 2016; Sezer & Kahraman, 2016; Sarwari & Abdul Wahab, 2017; Arlı & Bakan, 2018; Çiloğlan & Bardakçı, 2019; Bakan & Yıldız, 2020; Sāvan & Pavāl; Alıcı, 2021; Yürür vd., 2021) en sık kullanılan ölçüm modeli olarak öne çıkmaktadır. Buna bağlı olarak kültürlerarası duyarlılığa ait boyutların incelenmesinde araştırmacıların geliştirdiği ölçekte yer alan boyutlar temel alınmaktadır. KDÖ ölçeğinde yer alan boyutlar kısa açıklamaları ise aşağıdaki şekildedir (Chen & Starosta, 2000):

- a) *Etkileşime katılım (Interaction engagement)*: İnsanların kültürlerarası iletişime katılıma dair duygularını açıklamaktadır. Örneğin bireyin etkileşim sürecinde karşı tarafa sık sık olumlu mesajlar vermesi, farklı kültürlerle karşı açık görüşlü olması, farklı kültürlerden insanlar hakkında bir karara varmadan kendisine zaman tanınması gibi hususlar bu boyut ile ilgilidir.
- b) *Kültürel farklılıklara saygı (Respect for cultural differences)*: İnsanların etkileşimde bulunduğu kişilerin görüşlerine ve kültürlerine ne kadar hoşgörü ile yaklaştığı ve/veya uyum sağladığını ifade etmektedir. Farklı kültürlerden insanların davranışlarına saygı gösterme veya onların fikirlerini kabul etme, onların dar görüşlü olduğunu düşünmeme gibi hususlar kültürel farklılıklara saygı ile ilişkili bazı hususlardır.
- c) *Etkileşimde güven (Interaction confidence)*: İnsanların kültürlerarası etkileşimin gerçekleştiği ortamlarda kendilerine ne kadar güvendiğini açıklamaktadır. Etkileşim sürecinde kendinden emin olma, ne söyleyeceğini her zaman bilme ve mümkün olduğunca sosyal olmaya gayret etme gibi özellikler etkileşimde güveni gösteren unsurlar arasındadır.
- d) *Etkileşimden zevk alma (Interaction enjoyment)*: İnsanların farklı kültürlerden kişiler ile iletişim sürecinde sergilediği olumlu veya olumsuz reaksiyonları ortaya koymaktadır. Örneğin etkileşim sürecinde kırılma olmama, kendisini faydalı hissetme ve kolay kolay üzülmemeye etkileşimden zevk alındığını gösteren unsurlar arasındadır.
- e) *Etkileşime özen gösterme (Interaction attentiveness)*: Bireyin kültürlerarası iletişim sürecinde neler olduğunu anlama yönünde gösterdiği çabaları ifade etmektedir. Etkileşim kapsamında bireyin sürekli olarak gözlem yapması, karşı tarafın iletildiği mesajları anlamlandırmaya çalışması ve iletişim kapsamında karşı kültür hakkında mümkün olduğunca fazla bilgi edinmeye çalışması onun etkileşime özen gösterdiğini belirtmektedir.

Geniş kapsamlı ve çok boyutlu sosyo-kültürel etkileşimler meydana getirerek insanların farklı kültürlerle karşı hoşgörü düzeyini artıran turizm olgusu (Avcıkurt, 2017) kültürel sınırlar arasındaki hareketler ile turistlerin deneyimlerini genişletmekte ve onları diğer kültürel etkiler ve ürünler hakkında daha bilinçli hale getirmektedir (Horner & Swarbrooke, 2007). Turistik deneyimler ile şekillenen turizm olgusunda gerçekleştirilen seyahatlerin önemi sadece turist olmakla değil aynı zamanda gidilen yerlerdeki topluluklar ve onların kültürleri hakkında kapsamlı bilgi edinme ve öğrenme isteği ile anlam kazanmaktadır. Bu bağlamda turizm olgusu içerisinde değerlendirilen turistlerin yerel toplumu anlama isteğinde olması ve sınırlı zamanda yerel toplumun ve kültürün içine girme çabası göstermesi beklenmektedir (Rızaoğlu, 2012). Kültürlerarası iletişimin temeli olan bu olgu turistler tarafından yabancı bir kültürden ev sahipleri ile karşılaştıklarında deneyimlenirken, aynı olgu ev sahipleri tarafından yabancı bir kültürden turistlerle karşılaştıklarında deneyimlenmektedir. Diğer yandan kültürlerarası iletişim sürecinde çoğu durumda turist olarak nitelenen ziyaretçiler ile ev sahibi konumundaki yerel halk arasında kültürel bir boşluk bulunmaktadır (Avcıkurt, 2017). Turistlere çeşitli hizmetleri sağlamaları sebebi ile onlarla karşı karşıya gelen ve iletişim / etkileşime giren turizm görevlileri (Rızaoğlu, 2021) bu boşluğun doldurulmasında önemli bir görev üstlenmektedirler. Turizm görevlileri arasında yer alan turist rehberleri de turist ile destinasyon arasında bir köprü görevi üstlenerek, turistlerin tatil süresince olumlu deneyimler yaşamalarını ve mutlu ayrılmalarını mümkün kılmaktadır (Albuz vd., 2018). Nitekim turist rehberliğinde liderlik ve arabuluculuk olmak üzere iki temel alana vurgu yapan Cohen (1985) rehberlerin kültürlerarası karşılaşmaya aracılık ettiğini belirtmektedir. Araştırmacıya göre rehberler kültürlerarası yorumlama (transcultural interpretation) eylemi ile turist grubuna yabancı ya da tuhaf gelen bir kültürü, onlar için bilinirlikler içeren tanıdık bir kültür karakterine dönüştürmektedirler. Bununla birlikte farklı ulus ve kültürlerden insanlar ile sürekli olarak iletişim halinde olan turist rehberleri rehberlik yaptığı bölge ve toplum hakkında olumsuz düşünce ve önyargıların oluşumunu önlemek adına iletişim açısından yeterli beceriye sahip olmalıydılar (Kozan & Küçükaltan, 2019). Ayrıca turist rehberliği hizmetinin son derece dikkatli ve bilinçli yapılması, ziyaret edilen yerler ile ilgili bilgilerin önyargı ve propagandadan uzak bir şekilde objektif olması gerekmektedir (Avcıkurt, 2017). Bu bağlamda turist rehberlerinin kültürlerarası farklılıklara saygılı olması doğal bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Turist rehberinin kültürel farklılıklara saygılı olması hem kendi kültürünü turist grubuna aktarması hem de turist grubunun kültürüne saygı duyarak onu kabullenmesi anlamına gelmektedir ki, bu durum kültürlerarası duyarlılık olarak kavramsallaştırmaktadır. Kültürlerarası duyarlılık düzeyi düşük olan ve bu sebeple farklı kültürleri kabul etmeyen, kendi kültürünü sürekli olarak üstün gören, sahip olduğu kültürü veya anlatım yaptığı alandaki geçmiş kültürleri tarafı olarak yorumlayan bir turist rehberinin bütün kesimlerin tepkisini çekeceği muhakkaktır.

2. Kariyer Beklentileri ve Turist Rehberliği

Kariyer kavramı genel olarak “*bireyin hayatında çalışarak veya belirli bir şeyi yaparak geçirdiği süre şeklinde ifade edilmekte ve mesleki bağlamda belirli bir çalışma alanında sahip olunan ve genellikle zaman geçtikçe daha fazla sorumluluk içermeye başlayan işler dizisi*” şeklinde tanımlanmaktadır (Oxford Advanced Learner's Dictionary, 2021). İnsanlar içinde yaşadıkları toplumda varlığını devam ettirme ve toplum içinde rol ve/veya statü kazanma adına bir meslek dalında çalışmaya başladıklarında kariyerlerine de bir başlangıç yapmaktadırlar. Bununla birlikte bireyin meslek seçimine ilişkin aldığı ya da alacağı kararlar aynı zamanda bireysel anlamda kariyer yönetiminin başlangıcını oluşturmaktadır. Aryee & Debrah (1993) çoğu bireyin mesleki hayatında birkaç kez işveren değiştirmek durumunda kalacağına ve bu sebeple kariyer sorunlarının çözümü için kariyer planlarının geliştirilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. Öz değerlendirme, fırsatları keşfetme, karar alma ve amaçları belirleme, amaçlara ulaşma yönünde planlama yapma ve hedeflerin peşinde koşma gibi aşamaları içeren (Zlate, 2004, akt. Antoniu, 2010) bireysel kariyer planlaması,



mesleki bağlamda kariyer yoluna doğrudan etkide bulunmaktadır. Başarılı bir kariyer planlaması bireye belirsiz rol gereksinimleri ve örgüt talepleri için anlayış (iç görü) ve yön sağlayarak bir anlam oluşturmakta, kariyer fırsatlarının belirlenmesi ve kariyer düzenlemesi ile ilgili stresi azaltmaktadır (Selmer vd., 2002). Kariyer stratejisi, kariyerin öz yönetimi (career self-managemet) için temel oluşturan bireysel kariyer planlama eş zamanlı olarak kariyer beklentilerine göre şekillenmektedir.

Bireyin belli şart ve durumların alacağı biçimler veya kendisinden beklenenler konusundaki öngörüsü olarak tanımlanan beklenti kavramı (TDK, 1981) hayatın her alanında kendini göstermektedir. Doğum anından itibaren bireyin ailesi ile başlayan bireye yönelik beklentiler, eğitim süreci ile birlikte mesleki beklentilere dönüşmektedir. Kariyer beklentileri olarak da ifade edilen mesleki beklentiler en yalın tanımlama ile bireyin dile getirmekte olduğu kariyer ile ilgili seçimleri ve hedefleridir (Rojewski, 2005). Kariyer beklentilerinin oluşumu sürecinde hem bireyin kendisi hem de içinde bulunduğu yakın sosyal çevre (aile, arkadaşlar, öğretmenler, sektör yöneticileri vb.) bireye ve bireyin mesleğine ilişkin çeşitli ön çıkarımlara sahip olmaktadır. Dolayısıyla kariyer beklentileri henüz kariyer başlamadan şekillenmeye başlamakta ve bireyin gelecekte güzel bir kariyere sahip olması yönünde çeşitli ifadeler / tahminler içermektedir. Belirli bir kariyere bağlılık derecesini ifade eden kariyer beklentileri, yetişkinliğe geçiş sürecinde, yetişkinlik dönemindeki çalışma yaşamının nasıl olacağını belirleyen önemli bir unsurdur (Olenik-Shemesh vd., 2018). Pratik ve erişilebilir olduğu düşünülen kariyer arayışlarını ifade eden kariyer beklentileri boş istekler olmayıp, her bireyin aynı kariyer beklentisine sahip olması beklenmemelidir (Napolitano vd., 2020). İnsanların kariyer beklentilerinin farklılaşmasında sosyal şartlandırma, toplum normları, aile etkisi ve kariyer yapılması öngörülen iş türlerinin niteliği gibi çok sayıda faktör etkili olmaktadır (Preston, 2006). Griffin & Hu (2019) bireyin mesleğinde iyi bir konuma gelmesinde en öncelikli unsurun beklentileri şekillendiren kişisel ilgi alanları olduğunu, bununla birlikte aile desteğinin de yadsınamaz bir motivasyon unsurunu teşkil ettiğini belirtmektedir. Schoffstall vd. (2017) ise özellikle üniversite öğrenimi sürecinde kariyer beklentilerinin bireye göre farklılaşmasında kişisel faktörler (kişilik- iş uyumu vb.), eğitimin içeriği, mesleğe ilişkin deneyimler, kariyerin sürdürülebilirliği, iş olanakları, müfredat içeriği, tavsiyeler ve kariyer keşfi gibi temel unsurların etkili olduğunu ifade etmektedirler. Bununla birlikte sahip olunan kariyer beklentileri, öğrenim şeklini ve bireyin arzu ettiği kariyer dünyasına nasıl hazırlanacağını da dolaylı olarak etkilemektedir (Sofiani & Taman, 2019).

Birey kariyer kapsamında, gelecekte yüksek beceri gerektiren işleri / meslekleri yapmak istediğinde öncelikle ihtiyaç duyulan beceri ve yetenekleri geliştirmeli; lise düzeyinin ötesinde iki yıllık veya dört yıllık üniversite eğitimi almalıdır (Kucharvy, 2014). Bu bağlamda yükseköğretim kurumları kariyerin şekillenmesinde önemi yadsınamaz kurumlardır. Yükseköğretimin bireyin mesleki hayatı üzerindeki önemi, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında da açıkça belirtilmektedir. İlgili kanunun yükseköğretimin amacını tanımlayan dördüncü maddesinin a bendi yedinci fıkrasında “İlgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip, vatandaşlar olarak yetiştirmek” ifadesi yer almaktadır (YÖK, 1981). Yükseköğretim birey için mesleki kariyer öncesi son eğitim aşamasıdır ve birey yükseköğretim sürecinde aldığı eğitim doğrultusunda kariyer seçimi yapmaktadır. Kariyere ilişkin seçimler ise pratik ve erişilebilir kariyer arayışları ya da diğer bir ifade ile kariyer beklentilerinin bir parçası konumundadır. Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi’nde, Kişisel Hizmetler temel alanı altında, lisans düzeyinde yer alan Turizm Rehberliği, uygulama ağırlıklı mesleki eğitim-öğretim program türü olarak ifade edilmektedir (YÖK, 2010). Lisans düzeyindeki turizm rehberliği programları, bu alanda eğitim almak isteyen ya da alan kişilere meslek ve kariyer bağlamında çeşitli olanaklar sunmaktadır. Bu durum ise hem eğitim öncesi hem de eğitim sürecinde öğrencilerin kariyer beklentilerine etki etmektedir. YÖKATLAS (2022)



verilerine göre Türkiye’de 36 devlet üniversitesi ve 3 vakıf üniversitesi turizm rehberliği alanında lisans eğitimi vermektedir. Ayrıca iki devlet üniversitesinde seyahat işletmeciliği ve turizm rehberliği lisans eğitimi verilmektedir.

Tablo 1

Seçilmiş Üniversitelerde Turizm Rehberliği Bölümlerinin Öğretim Amaçları

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	<ul style="list-style-type: none">• Öğrencilere; yabancı ve Türk ziyaretçilerin beklenti, istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde özellikler kazandırarak, Türk turizm sektöründe aranan turizm rehberi olmalarına katkıda bulunmak.
Afyon Kocatepe Üniversitesi	<ul style="list-style-type: none">• Bölgesel ve ulusal çapta turist rehberliği yapabilecek düzeyde donanıma sahip, rehberlik faaliyetlerini yürütebilen mezunlar yetiştirmek.• Turist rehberliğinin yanı sıra turizm işletmelerinde (seyahat, konaklama, ulaştırma, yat-marina işletmeleri vb.) görev almaya uygun yönetici adayları yetiştirmek.• Bilgi birikimini sürekli olarak artıran, sosyal sorumluluk ve etik bilincine sahip, ulusal ve uluslararası düzeyde turizm/turizm rehberliği alanının geliştirilmesine katkı sağlayan, iletişim becerisi yüksek mezunlar yetiştirmek.• Turizm/turizm rehberliği alanında güncel takip eden, alanın gelişimine katkıda bulunan bireyler yetiştirmek.
Akdeniz Üniversitesi	<ul style="list-style-type: none">• En az iki yabancı dili bilen, ülkemizi ve turizme konu olan dünyadaki doğal, kültürel, tarihi ve coğrafi varlıkları yerli ve yabancı turistlere en iyi şekilde tanıttacak bilgi ve donanıma sahip profesyonel turist rehberleri yetiştirmek.
Balıkesir Üniversitesi	<ul style="list-style-type: none">• Bilimsel ve kaliteli bir eğitim öğretim sağlamak suretiyle turizm sektörü için nitelikli turist rehberleri, iş görenler, orta ve üst kademe yönetici adayları yetiştirmek.
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	<ul style="list-style-type: none">• Bilimsel temellere dayalı ve nitelikli bir eğitim-öğretim vererek, turizm ve seyahat sektörü için nitelikli turist rehberleri ile ara ve üst kademe yönetici adayları yetiştirmek.

Kaynak: Araştırmacılar tarafından ilgili bölümlerin tanıtım bilgilerinden derlenmiştir.

Turizm rehberliği alanında lisans eğitim sunan kurumların kariyere ilişkin sunduğu taahhütler ve seçenekler, öğrenciler için kariyer beklentilerinin şekillenmesinde önemli bir unsurdur. Bu amaçla Tablo 1’de lisans düzeyinde hem örgün öğretim hem de ikinci öğretim turizm rehberliği eğitimi veren kurumların öğretim amaçları sunulmuştur. Tablodan da görüleceği üzere üniversitelerde lisans düzeyinde rehberlik eğitiminin en temel amacı bilimsel bilgiler ışığında yerli ve yabancı turistlerin istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli turist rehberleri yetiştirmektir. Bu bağlamda turizm rehberliği bölümünü tercih eden ve ilgili bölümde eğitim alan öğrencilerin temel kariyer beklentisi, turizm sektörü içerisinde kendisi için pratik ve erişilebilir olduğunu düşündüğü turist rehberliği mesleğinde ilerlemektir. Eğitim alan öğrencilerin kariyer beklentilerine etki eden bir diğer temel husus mezuniyet sonrası sağlanan istihdam olanaklarıdır. İlgili kurumların sunduğu istihdam olanakları arasında başlıca unsur gerekli kriterlerin yerine getirilmesi koşuluyla eylemli turist rehberi olunmasıdır. Lisans düzeyinde turizm rehberliği eğitimi kapsamında sağlanan diğer istihdam olanakları arasında (AKÜ Turizm Fakültesi^a, 2021) ise aşağıdaki şekildedir;

- Seyahat, konaklama ve yat marina işletmeleri başta olmak üzere, turizm işletmelerinin herhangi birinde orta veya üst düzey yönetici pozisyonunda istihdam olanağı,
- Kamu Personeli Seçme Sınavından (KPSS) yeterli puanı alarak, diğer kamu kurumlarında da memur olarak istihdam olanağı,
- Gerekli koşulları sağlamak kaydı ile herhangi bir üniversitenin alanlarıyla ilgili bir programında öğretim elemanı olarak çalışabilme,
- Pedagojik formasyonun tamamlanması koşulu ile öğretmenlik yapma fırsatına sahip olma,
- Kültür ve Turizm Bakanlığı, İl Kültür ve Turizm Müdürlükleri ve Enformasyon Bürolarında, Müze ve Ören yerlerinde istihdam olanağı.



Buraya kadar gerçekleştirilen açıklamalardan da anlaşılacağı üzere yükseköğretim kurumları, bireyin kariyer beklentilerinin şekillenmesinde aile ve yakın sosyal çevreden sonra en önemli faktörlerden birisi konumundadır. Nitekim birey için iş hayatına geçiş öncesi son aşama ve gelecekteki meslek ile ilgili bilgi, beceri ve yeteneklerin geliştirildiği temel basamak yükseköğretim kurumlarıdır. Birey bu kurumlardan mezun olduktan sonra muhakkak bir iş alanı seçmekte ve kariyer bu doğrultuda şekillenmeye başlamaktadır.

3. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Hipotezi

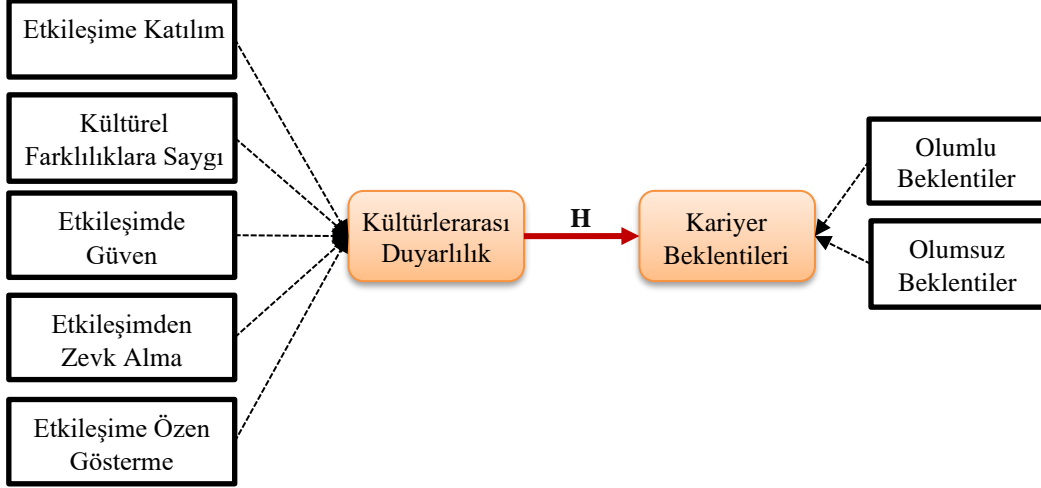
Turizm endüstrisinde ziyaretçi ile yerel halkın karşılaşması kültürlerarası bir karşılaşma biçimidir ve turizm olayı içerisinde yer alanlar genel olarak bu karşılaşmayı olumlu olarak benimseme eğilimi göstermektedirler (Rızaoğlu, 2012). Söz konusu karşılaşmada yeni ve farklı kültürel deneyimler elde etmek isteyen ziyaretçiler için rehberli turlar ve bu bağlamda rehberlik hizmeti önemli bir faktördür (Avcıkurt, 2017). Bununla birlikte ziyaretçilerin deneyimlerinden memnun olabilmeleri rehberlik hizmetinin kaliteli olmasına bağlıdır. Dolayısıyla hizmeti sunan ve kültürler arasında aracılık rolü üstlenen turist rehberinin kültürlerarası farklılıklar hakkında bilgi sahibi olması ve bu doğrultuda iletişim kurması gerekmektedir (Şahin, 2018).

Ziyaretçilerin bir ülke veya bölgedeki tarihi ve doğal zenginliklerin yanı sıra o ülke ya da bölgedeki kültürel değerler, sanatsal faaliyetler, sosyal yaşam gibi çok sayıda unsur hakkında bilgi sahibi olmak istemeleri turist rehberlerinin donanımlı olmasını zorunlu kılmaktadır (Doğancı & Karaçar, 2019). Diğer yandan bu zorunluluk farklı kültürlerle karşılıklı etkileşim tabanına oturan rehberlik mesleğinde, turist rehberlerine turistleri daha fazla tanımalarına, kişiliklerini ve davranışlarını anlamalarına olanak vermektedir (Güzel & Koroğlu, 2015). Ancak bu donanım ve bilgilerin etkin kullanımı için turist rehberleri genel ve kültürlerarası iletişim yeterliliklerine sahip olmalıdır. Turist rehberleri iletişim yeteneklerinin etkin kullanımı kapsamında iletişim sürecinin tüm aşamalarını detayları ile bilerek hareket etmeli, bilgilerini ya da düşüncelerini akıcı bir şekilde aktarmalı, iletişim / etkileşim sürecinde ziyaretçilerin değer yargılarına ve inançlarına saygılı davranmalıdır. Ayrıca, bu süreçte önyargılı olmama, empati yapabilme ve bakış açısını genişletme gibi özelliklere sahip olmalıdırlar (Kozan & Günlü Küçükaltan, 2019). Chen & Starosta, (2000) ise daha önce açıklandığı üzere kültürlerarası duyarlılığın bileşenlerini açık fikirli olma, empati, eleştirel olmama, etkileşime katılım, etkileşimde öz saygı ve öz değerlendirme olarak belirtmektedir. Turist rehberlerinin iletişim yeterlilikleri ve kültürlerarası duyarlılığın yüksek olması gerektiği açıktır. Dolayısıyla turist rehberliği alanında kariyer yapmak isteyen adaylar için ön koşullardan birisi kültürlerarası duyarlılığa sahip olan bir birey olmaktır. Sonuç olarak bireyin kariyer planlamasını buna göre yapması ve kariyer beklentilerini buna göre şekillendirmesi gerekir. Buradan hareketle bu araştırmanın modeli Şekil 2’de gösterildiği gibi olup, temel hipotezleri aşağıdaki şekildedir;

H: Kültürlerarası duyarlılık, kariyer beklentilerini olumlu bir şekilde etkilemektedir.

Şekil 2

Araştırma Modeli



4. Yöntem

Bu araştırmacının temel amacı, lisans düzeyinde turizm rehberliği eğitim alan öğrencilerin sahip olduğu kültürlerarası duyarlılığın, kariyer beklentilerine olan etkisini belirlemektir. Belirlenen amaç doğrultusunda araştırmanın evreni, Türkiye’de lisans düzeyinde eğitim veren yükseköğretim kurumlarında turizm rehberliği öğrencileri olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte daha önce belirtildiği üzere turizm rehberliği eğitimi veren dört yıllık kurum sayısının 39 olması (YÖKATLAS, 2022) ve kurumların Türkiye’nin farklı illerine dağılım göstermesi evrenin tamamına ulaşmayı zaman-maliyet-erişim açısından mümkün kılmamaktadır. Buradan hareketle araştırmada kasıtlı örneklem alma yoluna gidilmiş ve araştırmacıların görev yaptığı kurumda veri toplanmıştır. Kasıtlı örneklem, çalışma grubunun seçiminde araştırmacının amacına en uygun olan grubun seçildiği örneklem türüdür (Yıldırım, 2010). Örnekleme doğrultusunda turizm rehberliği bölümünde akreditasyona sahip Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü öğrencileri çalışma evreni olarak belirlenmiştir. Belirlenen çalışma evreninde 2020-2021 eğitim öğretim yılı bahar yarıyılı itibarı ile 520 öğrenci eğitim almaktadır (AKÜ Turizm Fakültesi, 2021). Bununla birlikte kariyer beklentilerinin özellikle üçüncü ve dördüncü sınıfta önem kazanması sebebiyle birinci ve ikinci sınıflar uygulama dışı bırakılmıştır. 15 Mart 2021 ile 30 Nisan 2021 tarihleri arasında gerçekleştirilen uygulama ile 167 öğrenciden veri elde edilmiştir.

Araştırmada ihtiyaç duyulan veriler Google Formlar üzerinde anket formu aracılığı ile elde edilmiştir. Ankete ilişkin erişim linki öğrencilere whatsapp grupları üzerinden gönderilerek, formun doldurulması sağlanmıştır. Üç bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde bazı demografik sorulara (Cinsiyet, yurt dışında bulunma durumu vb.) yer verilmiştir. Ayrıca bu bölümde daha önce yurtdışını ziyaret etme durumu ve yurtdışında akraba bulunup bulunmaması yönünde sorular bulunmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde, Chen & Starosta (2000) tarafından geliştirilen Kültürlerarası Duyarlılık Ölçeği kullanılmış ve araştırmacılar tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Ölçekte beş alt boyutta toplanan 24 ifade yer almaktadır. Ölçeğin alt boyutları araştırmacılar tarafından etkileşime katılma (7 ifade), kültürel farklılıklara saygı (6 ifade), etkileşimde güven (5 ifade), etkileşimden zevk alma (3 ifade) ve etkileşime özen gösterme (3 ifade) şeklinde belirtilmiştir. Anket formunun üçüncü bölümünde ise kariyer beklentilerini içeren altı ifadeye yer verilmiştir. Bu



bölümdeki ilk üç ifade Aymankey & Aymankey (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan, sonraki üç ifade ise Çavuş & Kaya (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan alınmıştır. Bu bölümde kullanılan ölçekte, farklı araştırmalardan yararlanıldığı için veri analizi kısmında geçerlilik analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verilerinin analizi sürecinde ilk olarak kariyer beklentileri ölçeğine yönelik geçerlilik analizi ve her iki ölçeğe ait güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada kültürlerarası duyarlılık ölçeğinin geçerliliği yurtdışı (Fritz vd., 2001; Dong vd., 2008; Whang & Zhou, 2016; Sarwari & Abdul Wahab, 2017; Sävan & Paväl; Alıcı, 2021) ve yurtiçi araştırmada (Penbek vd., 2009; Sezer & Kahraman, 2016; Arlı & Bakan, 2018; Çiloğlan & Bardakçı, 2019; Bakan & Yıldız, 2020; Alıcı, 2021; Yürür vd., 2021) birçok kez teyit edildiği için geçerlilik analizi gerçekleştirilmemiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini takiben sıklık ve yüzde analizi teknikleri ile demografik değişkenlere ait bilgiler değerlendirilmiştir. Sonrasında ise kültürlerarası duyarlılık ölçeği ve kariyer beklentileri ölçeğine ilişkin tanımlayıcı analizler gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada Likert tipi derecelendirmeli ifadeler ve ifadelerin oluşturduğu alt boyutlara yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Veri analizinin üçüncü aşamasında bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel önemini belirlemek için korelasyon analizi ve değişkenler arasındaki etkinin ölçümü için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda elde edilen bulgular araştırma amaçları doğrultusunda yorumlanarak, ilerleyen süreçte gerçekleştirilecek benzer araştırmalar, öğretim kurumlarının yöneticileri ile akademisyenleri ve sektör temsilcileri için çeşitli öneriler getirilmiştir.

5. Bulgular

Araştırma verilerinin değerlendirilmesi sürecinde ilk olarak kariyer beklentileri ölçeğine ilişkin geçerlilik analizi gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Tablo 2’de yer alan sonuçlara göre araştırmada kullanılan kariyer beklentileri ölçeği faktör analizine uygundur ($p < 0.05$). Analizde elde edilen KMO değeri (0,771) ve Bartlett’s küresellik testi sonucu (χ^2 : 276, 521, p : 0.000) olup, ölçeğin faktör analizi için orta düzeyde yeterli olduğunu belirtmektedir.

Tablo 2

Kariyer Beklentileri Ölçeği Geçerlilik Analizi Sonuçları

<i>Faktör</i>	<i>İfade</i>	<i>Faktör yükü</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Varyans</i>	<i>Birikimli Varyans</i>
Olumlu Kariyer Beklentileri	KB3-Rehberlik mesleğinde iyi yerlere geleceğime inanıyorum	0,897			
	KB1-Mezuniyet sonrası turizm sektöründe rehber olarak çalışmayı düşünüyorum	0,849	2,607	43,446	43,446
	KB2-Rehberlik mesleği uzun yıllar çalışmak için uygun bir iş alanıdır	0,699			
Olumsuz Kariyer Beklentileri	KB5-İleride rehberlik mesleği ile ailemi geçindirememek beni korkutuyor	0,880			
	KB4-Mezuniyet sonrası iş bulamama ihtimali beni korkutuyor	0,840	1,330	22,172	65,619
	KB6-Mezuniyet sonrası ne yapacağıma tam olarak karar vermiş değilim	0,440			
KMO değeri: 0,771, Bartlett’s küresellik χ^2: 276,521, p: 0.000					

Tablo 2’den görüldüğü üzere kariyer beklentileri ölçeği iki faktör (alt boyut) içermektedir. Tabloda yer alan ifadelerin faktör yükleri 0.44 ve üzerindedir. İfadeye ait faktör yükünün 0.30 olduğu durumlarda, ilgili ifadeler önemli ve geçerli kabul edilmektedir (Field, 2005). Bu bağlamda birinci faktör olumlu kariyer beklentileri, ikinci faktör olumsuz kariyer beklentileri olarak isimlendirilmiştir. Olumlu kariyer beklentileri faktörünün özdeğeri 2,607, varyans açıklama oranı ise yaklaşık %43’tür. Olumsuz kariyer beklentileri faktörünün özdeğeri 1,330 ve varyans açıklama oranı yaklaşık %22’dir. Faktörlerin birikimli varyans açıklama oranı ise yaklaşık %66 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlardan hareketle kariyer beklentileri ölçeğinin geçerli olduğu kabul edilmiştir.

Veri analizinde bir sonraki aşamada ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda kültürlerarası duyarlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,808, kariyer beklentileri ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise 0,726 olarak hesaplanmıştır. İlgili değerler güvenilirlik analizlerinde kritik değer olarak kabul edilen 0,70 üzerinde olduğu için (Field, 2005) ölçeklerin güvenilir olduğuna karar verilmiştir. Veri analizinde güvenilirlik analizinden sonra katılımcılara ilişkin temel demografi bilgileri sıklık ve yüzde tekniği ile incelenmiştir. Buna göre araştırmaya katkı sağlayan öğrencilerin büyük çoğunluğunun kadın olduğu (n: 113, %67,7), katılımcılardan 139’unun (%83,2) daha önce yurtdışına çıkmadığı, bununla birlikte katılımcıların yarısından fazlasının yurtdışında yaşayan ve sürekli iletişim kurulan en az bir akrabası olduğu saptanmıştır. Katılımcılardan yurtdışı deneyimi olan öğrenci sayısı az olmakla birlikte yurtdışında akrabası olan öğrenci sayısının örneklemin yarısından fazlasını oluşturması katılımcıların farklı kültürlerle karşı aşına oldukları şeklinde yorumlanabilmektedir. Buna bağlı olarak kültürlerarası duyarlılık düzeylerinin ortalamasının üstünde olduğu öngörülmektedir.

Tanımlayıcı veri analizlerinde devam eden aşamada katılımcıların kültürlerarası duyarlılık ve kariyer beklentileri ölçeklerinde yer alan ifadelerle katılım düzeyleri aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (s.s) teknikleri ile analiz edilerek Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3

Katılımcıların Kültürlerarası Duyarlılık Düzeyleri ve Kariyer Beklentilerine İlişkin Algıları

Faktör	Alt Faktör	İfade	\bar{x}	s.s	Alt Faktör	İfade	\bar{x}	s.s
KD Kültürler arası duyarlılık (\bar{x}: 3,90)	EK (\bar{x}: 4,65) Etkileşime katılım	EK1	4,78	0,47	EG (\bar{x}: 3,68) Etkileşimde Güven	EG1	3,85	0,36
		EK2	3,83	0,47		EG2*	3,50	0,96
		EK3	3,91	0,36		EG3	3,49	0,63
		EK4	3,88	0,34		EG4	3,80	0,46
		EK5*	4,08	0,91		EG5	3,75	0,49
		EK6	3,96	0,19	EZ (\bar{x}: 3,76) Etkileşimden zevk alma	EZ1*	3,55	0,84
		EK7	3,78	0,50		EZ2*	3,73	0,85
	KS (\bar{x}: 4,07) Kültürel Farklılıklara Saygı	KS1*	4,34	0,80	EÖ (\bar{x}: 3,80) Etkileşime Özen Gösterme	EZ3*	4,00	0,81
		KS2*	4,50	0,75		EÖ1	3,87	0,46
		KS3	3,99	0,11		EÖ2	3,95	0,32
		KS4	3,92	0,28	EÖ3	3,59	0,60	
		KS5*	4,38	0,77				
		KS6*	3,28	0,97				
	KB (\bar{x}: 3,00) Kariyer Beklentileri	OKB (\bar{x}: 3,33) Olumlu Kariyer Beklentileri	OKB1	3,38	0,81	NKB (\bar{x}: 2,66) Olumsuz Kariyer Beklentileri	NKB1*	2,27
		OKB2	3,22	0,83		NKB2*	2,66	0,88
		OKB3	3,38	0,83		NKB3*	3,07	1,08

\bar{x} : Aritmetik ortalama, s.s: standart sapma, *: ters kodlama yapılmıştır.

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların kültürlerarası duyarlılık düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu görülmektedir (\bar{x} : 3,90). Kültürlerarası duyarlılık kapsamında, katılımcılar tarafından diğerlerine göre daha fazla katılım gösterilen alt boyut etkileşimde katılımıdır (\bar{x} : 4,65). Etkileşimde güven alt boyutuna ise kültürlerarası duyarlılık bağlamında diğer alt boyutlara oranla daha az katılım

gösterilmiştir (\bar{x} : 3,68). Tablo 3 kariyer beklentileri bağlamında değerlendirildiğinde ise katılımcıların turist rehberliği mesleğine ilişkin görüşlerinin orta düzeyde (\bar{x} : 3,30) olduğu görülmektedir. Bununla birlikte olumlu kariyer beklentileri alt boyutunun ortalaması görece olarak yüksektir (\bar{x} : 3,33). Diğer bir ifade ile katılımcılar mezuniyet sonrası rehberlik mesleğini yapmayı, bu mesleğin onlar için uygun bir meslek olduğunu ve bu meslekte iyi bir noktaya geleceklarine inanmaktadırlar.

Araştırmada veri analizlerini takiben, ilişki ölçüm ve etki ölçüm testleri gerçekleştirilerek araştırma hipotezi test edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak iki değişken arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiş ve bulgular Tablo 4’te sunulmuştur. Tablo 4 genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların kültürlerarası duyarlılıkları ile kariyer beklentileri arasında orta düzeyde (r : 0,326) anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p < 0,05$).

Tablo 4

Kültürlerarası Duyarlılık ve Kariyer Beklentileri Arasındaki İlişki Düzeyleri

		Kültürler- arası duyarlılık	Etkileşime katılım	Kültürel Farklılıklara Saygı	Etkileşimde Güven	Etkileşimden zevk alma	Etkileşime özen gösterme
Kariyer Beklentileri	r	0,326**	0,186*	0,140	0,259**	0,345**	-0,026
	p	0,000	0,016	0,071	0,001	0,000	0,744
Olumlu Kariyer Beklentileri	r	0,248**	0,166*	0,182*	0,128	0,245**	0,035
	p	0,001	0,032	0,019	0,099	0,001	0,652
Olumsuz Kariyer Beklentileri	r	-0,283**	-0,130	-0,031	-0,295**	-0,319**	0,041
	p	0,000	0,093	0,691	0,000	0,000	0,601

**p:0.01 düzeyinde ilişkiler anlamlıdır. *p:0.05 düzeyinde ilişkiler anlamlıdır.
r: Spearman Korelasyon katsayısı, p: anlamlılık düzeyi

Tablo 4, alt faktörler bağlamında değerlendirildiğinde kültürlerarası duyarlılığın alt boyutları olan etkileşime katılım, etkileşimde güven ve etkileşimden zevk alma boyutlarının kariyer beklentileri ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ($p < 0,05$), ancak kültürel farklılıklara saygı ve etkileşime özen gösterme ile ($p > 0,05$) anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmektedir. Diğer yandan kariyer beklentileri ile diğer alt boyutlara göre daha fazla ilişkiye sahip olan kültürlerarası duyarlılık alt boyutu etkileşimden zevk almaz (r : 0,345). Kariyer beklentileri ile en küçük düzeyde anlamlı ilişkiye sahip olan kültürlerarası duyarlılık alt boyutu ise etkileşime katılımdır (r : 0,186). Tabloda dikkati çeken bir diğer husus, kültürlerarası duyarlılık ile olumlu kariyer beklentileri arasında pozitif ve orta düzeye yakın bir ilişki mevcut iken (r : 0,248), kültürlerarası duyarlılık ile olumsuz kariyer beklentileri arasında negatif ve orta düzeye daha yakın bir ilişki (r : -0,283) bulunmasıdır. Bununla birlikte söz konusu ilişkilerin tesadüfi olarak ortaya çıkma ihtimali bulunduğu için değişkenler arasındaki kovaryansların (birlikte değişim) hesaplanması gerekmektedir. Buradan hareketle bir sonraki aşamada regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Regresyon analizlerinde ilk olarak kültürlerarası duyarlılık düzeyinin kariyer beklentileri üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Aynı zamanda araştırmanın temel hipotezinin de test edildiği analiz bulgularını içeren Tablo 5’e göre kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($p < 0,05$). Oluşturulan regresyon modelinin matematiksel ifadesi ise *Kariyer Beklentileri* = $0,715 + 0,584 \times$ *Kültürlerarası Duyarlılık* şeklindedir.



Tablo 5

Kültürlerarası Duyarlılığın Kariyer Beklentilerine Etkisi

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Sig.
	Beta	Standart Hata	Beta		
1 (Sabit)	0,715	0,605		1,182	,239
Kültürlerarası Duyarlılık	0,584	0,155	0,282	3,779	,000*
F: 14,284, R²: 0,080	Düzeltilmiş R²: 0,074		p: 0,000		
(Sabit)	1,727	,743		2,325	,021
Etkileşime katılım	,143	,177	,087	,807	,421
2 Kültürel Farklılıklara Saygı	-,102	,137	-,076	-,747	,456
Etkileşimde Güven	,048	,120	,035	,399	,690
Etkileşimden Zevk Alma	,251	,074	,319	3,418	,001*
Etkileşime Özen Gösterme	-,027	,143	-,014	-,186	,852
F: 4,641, R²: 0,126	Düzeltilmiş R²: 0,099		p: 0,001		

Tablo 5'te yer alan bulgular doğrultusunda katılımcıların sahip olduğu kültürlerarası duyarlılık kariyer beklentilerine ilişkin toplam varyansın küçük bir bölümünü açıklamaktadır ($R^2:0.074$). Bununla birlikte atılımcıların kültürlerarası duyarlılığında meydana gelen bir (1) birimlik artış kariyer beklentilerini yaklaşık %58 oranında artırmaktadır. Dolayısıyla kültürlerarası duyarlılık, kariyer beklentileri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Buradan hareketle araştırmanın temel hipotezi olan "**H: Kültürlerarası duyarlılık, kariyer beklentilerini olumlu bir şekilde etkilemektedir**" hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte regresyon modelinde varyans açıklama oranının oldukça düşük olması kültürlerarası duyarlılığın kariyer beklentileri üzerindeki etkisinin başka değişkenlere de bağlı olduğunu göstermektedir ve söz konusu değişkenlerin tespiti için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Araştırmanın temel hipotezinin testinden sonra kariyer beklentileri üzerinde anlamlı etki meydana getiren kültürlerarası duyarlılık alt boyutlarının hangileri olduğu incelenmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen çok değişkenli doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Tablodaki veriler doğrultusunda oluşturulan regresyon modelinin geçerli ve anlamlı olduğu ($F: 4,641, p<0.005$) görülmektedir. Tablo 5'e göre kültürlerarası duyarlılığın alt boyutları kariyer beklentilerine ilişkin varyansın yaklaşık %10'unu açıklamaktadır. Regresyon modelinde katılımcıların kariyer beklentilerine anlamlı etkisi bulunan tek alt boyut etkileşimden zevk almadır ($\beta: 0,251$). Katılımcıların farklı kültürlerden insanlar ile gerçekleştirdiği etkileşimden duyduğu zevk/memnuniyette gerçekleşen her bir (1) birimlik artış kariyer beklentilerinde yaklaşık %25'lik bir artışa sebep olmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Kültürlerarası duyarlılığın kariyer beklentileri üzerindeki etkilerini konu alan bu araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği bölümünde öğrenime devam eden öğrencilerin katkıları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi ve bulguların değerlendirilmesi sonucunda temel olarak rehber adaylarının sahip olduğu kültürlerarası duyarlılığın kariyer beklentilerini etkilediği saptanmıştır. Bununla birlikte söz konusu etkinin araştırma örneklemleri ile sınırlı olduğu farklı örneklemlerde benzer ya da farklı sonuçlar elde edilebileceği unutulmamalıdır. Bu noktada araştırma sonuçlarının daha önce gerçekleştirilen benzer araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılması gerekmektedir.

Araştırma konusu ile ilgili olarak gerçekleştirilen alanyazın taramasında, bu araştırmanın sonuçları ile doğrudan bağlantılı bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte, daha kapsamlı bir alanyazın taraması ile sınırlı sayıda araştırma sonucunun (Dhevabanchachai & Wattanacharoensil, 2017; Kim



et al., 2009; Spencer-Oatey & Franklin, 2009; Tan, 2011) bu araştırma ile ilişkilendirilebileceği görülmüştür. Örneğin Tan (2011) tarafından Çinli Diyetetik öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen araştırmada farklı milliyete sahip hastalar ile etkileşime girilmesinin kültürlerarası farklılıklar hakkındaki farkındalığı ve buna bağlı olarak kültürlerarası duyarlılığı artırdığı; bunun bir neticesi olarak kariyer beklentilerinin daha sağlıklı olabileceği belirtilmiştir. Dhevabanchachai & Wattanacharoensil (2017) Tayland'da otelcilik eğitimi alan öğrencilerin kariyer beklentileri ve deneyimleri üzerine yaptıkları araştırmada, araştırmanın genel sonuçlarının yanı sıra, öğrencilerin uygulamalı eğitim merkezlerinde farklı kültürler ile etkileşime girmesinin kariyer beklentilerini şekillendirmede bir rol oynayabileceğini belirtmiştir. Kim et al. (2009) Kore'de turizm ve otelcilik eğitimi alan öğrencilerin kariyer tercihleri ve beklentilerini konu edindikleri araştırmanın sonuç kısmında, öğrencilerin kariyer beklentileri ile kültürlerarası iletişimi konu alan araştırmaların gerçekleştirilmesi gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Spencer-Oatey & Franklin (2009) üniversite derecesi veren eğitim kurumlarında yabancı dil öğretmenliği eğitim alan öğrencilerin kariyer beklentilerine yönelik olan ve onları kariyere hazırlayan derslerin görece olarak az olduğunu ifade etmektedir. Yukarıda değinilen araştırmaların sonuçları bağlamında, mevcut araştırma sonuçlarının diğer araştırma sonuçları ile detaylı olarak karşılaştırılması oldukça zordur. Bununla birlikte sınırlı ilişkilendirmelerin yapılabileceği bu çalışmaların mevcut araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğunu söylemek mümkündür.

Bu araştırma kapsamı ve yöntemi bağlamında çeşitli sınırlılıklara sahiptir. Bununla birlikte araştırmanın konu ile ilgili kurum ve kuruluşlara daha fazla katkı sağlaması bakımından aşağıda bazı öneriler getirilmiştir. Gerek eğitim kurumlarında görevli akademisyenler ve yöneticiler, gerekse sektör yöneticileri için olumlu fayda sağlayacağı öngörülen bu öneriler;

- Lisans düzeyindeki turizm rehberliği eğitiminde öğrencilerin farklı kültürleri tanımalarına olanak sağlayacak mevcut uygulamalar (ERASMUS +, MEVLANA DEĞİŞİM PROGRAMI vb.) azami ölçüde teşvik edilmelidir. Ayrıca öğrencilerin gelişimi ve kariyeri açısından TÜBİTAK, Fulbright vb. gibi burs programlarının da teşvik edilmesi gerekmektedir.
- Eğitim kurumları öğrencilerin özellikle son yılda ya da bir önceki yılda eğitimin bir bölümünü farklı bir ülkede alabilmesi için ikili anlaşmalar gerçekleştirme yönünde çaba sarf etmelidir.
- Turizm rehberliği eğitiminde, eğitimin bir parçası olan yaz dönemi stajlarında öğrencilerin ruhsatname sahibi rehberler ile birlikte tura aktif katılımını sağlayacak yasal olanaklar hayata geçirilmelidir.
- Öğrencilerin kariyer beklentilerinin olumlu yönde olması ve mesleki deneyim sürecinin başarılı bir şekilde başlayabilmesi için gerek TUREB gerekse meslek odaları öğrenciler ile sık sık bir araya gelerek turizm rehberliğinde farklı kültürleri tanımanın önemini gerçek deneyimler üzerinden aktaran etkinlikler organize etmelidir.
- Kültürlerarası duyarlılığın kariyer beklentilerine etkisinin tam olarak anlaşılabilmesi için konu ile ilgili farklı örneklem gruplarında nicel ve nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı araştırmalar gerçekleştirilmelidir.
- Kültürlerarası duyarlılığın kariyer beklentilerine etkisi, araştırma sürecine farklı kontrol değişkenleri (yurtdışı deneyimi vb.) veya araçlar (kariyer yolu, iletişim becerisi, çok yeteneklilik vb.) eklenerek daha geniş kapsamda ele alınmalıdır.



- Konu ile ilgili olarak dönemsel araştırmalar gerçekleştirilerek sonuçlar karşılaştırmalı bir şekilde ele alınmalı, kariyer beklentilerinde kültürel farklılıklara yönelik empati gibi duyarlılık ile yakından ilişkili değişkenlerin etkisi kapsamlı olarak incelenmelidir.

Kaynakça

- AKÜ Turizm Fakültesi^a (2021). *Turizm rehberliği bölümü: Bölüm genel tanıtımı*. <https://turizm.aku.edu.tr/bolum-genel-tanitimi3/>
- AKÜ Turizm Fakültesi^b (2021). *Sayısal veriler*. <https://turizm.aku.edu.tr/sayisal-veriler/>
- Albuz, N., Çakmak, T.F., Eren, A., Tekin, Ö. & Güven Yeşildağ, G.N. (2018). *Turizm rehberliğine giriş*. Detay Yayıncılık.
- Alıcı, N. K. (2021). Cultural sensitivity and attitudes towards refugees of Turkish nursing students: A cross sectional descriptive study. *International Journal of Intercultural Relations*, 80, 1-6.
- Anderson, P. H., Lawton, L., Rexeisen, R. J. & Hubbard, A. C. (2006). Short-term study abroad and intercultural sensitivity: A pilot study. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(4), 457-469.
- Antoniou, E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of the University of Petroşani, Economics*, 10(2), 13-22.
- Arlı, S. K. & Bakan, A. B. (2018). An investigation of the relationship between intercultural sensitivity and compassion in nurses. *International Journal of Intercultural Relations*, 63, 38-42.
- Aryee, S. & Debrah, Y. A. (1993). A cross-cultural application of a career planning model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 119-127.
- Avcıkurt, C. (2017). *Turizm sosyolojisi: Genel ve yapısal yaklaşım*. (5. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Aymankuy, Y. & Aymankuy, Ş. (2001). Turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerin turizm sektöründeki istihdamla ilgili görüşleri ve sektördeki kariyer beklentileri (Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği). *Akademik Bakış Dergisi*, 35, 1-21.
- Bakan, A. B. & Yıldız, M. (2020). An investigation of the relationship between intercultural sensitivity and religious orientation among nurses. *Journal of Religion and Health*, 60, 178-187.
- Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Studies*, 10, 176-96.
- Bennett, M. & Bennett J. (2004). Developing intercultural sensitivity: An integrative approach to global and domestic diversity. İçinde: D. Landis, J. Bennett & M. Bennett (Eds). *The handbook of intercultural training*, (3. Edition). Sage Publications.
- Bhawuk, D.P.S. & Brislin, R. (1992). The measurement of intercultural sensitivity using the concepts of individualism and collectivism. *International Journal of Intercultural Studies*, 16, 413-436.
- Chen, G. (1997). A review of the concept of intercultural sensitivity. Biennial Convention of the Pacific and Asian Communication Association. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED408634.pdf>
- Chen, G. & Starosta, W. J. (2000). The development and validation of the intercultural sensitivity scale. *Human Communication*, 3, 1-15.



- Cohen, E. (1985). The tourist guide: The origins, structure, and dynamics of a role. *Annals of Tourism Research*, 12(1), 5-29.
- 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.
- Çiloğlan, F. & Bardakçi, M. (2019). The relationship between intercultural sensitivity and english language achievement. *Dil ve Dilbilimi Çalışmaları Dergisi*, 15(3), 1204-1214.
- Dhevabanchachai, N. T. & Wattanacharoensil, W. (2017). Students' expectations, experiences, and career direction after in-house internship: The pedagogical role of the hotel training center in Thailand. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 17(2), 118-134.
- Doğancılı, O. C. & Karaçar, E. (2019). Turist rehberlerinin işlevleri. İçinde: B. Zengin, G. Erkol Bayram & O. Batman (Eds). *Turist rehberliği mesleği (dünü-bugünü-yarını)*. Detay Yayıncılık.
- Dong, Q., Day, K. D. & Collaço, C. M. (2008). Overcoming ethnocentrism through developing intercultural communication sensitivity and multiculturalism. *Human Communication*, 11(1), 27-38.
- Etmyonline (2022) *Culture*. <https://www.etymonline.com/search?q=culture>
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. Sage Publications.
- Fritz, W., Mollenberg, A. & Chen, G. M. (2001). Measuring intercultural sensitivity in different cultural context. Biannual Meeting of the International Association for Intercultural Communication Studies. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED456491.pdf>
- Griffin, B. & Hu, W. (2019). Parental career expectations: Effect on medical students' career attitudes over time. *Medical Education*, 53(6), 584-592.
- Güzel, F. Ö. & Köroğlu, Ö. (2015). Turlarda turistlerin sergiledikleri davranış kalıplarının belirlenmesi: Turist rehberlerine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Hakemli Akademik ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(11), 1-22.
- Hammer, M.R., Bennett, M.J. & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 421-443.
- Hammersley, M. (2019). *The concept of culture: A history and reappraisal*. Palgrave Macmillan.
- Horner, S. & Swarbrooke, J. (2007). *Consumer behaviour in tourism*. (2. Edition). Butterworth-Heinemann.
- Hughes, M. & Croehler, C. (2010). *Sociology: The core*. (10th Edition). McGraw-Hill Companies.
- Kim, K., Hallab, Z. & Lee, H. R. (2009). Career preferences and expectations. *Anatolia*, 20(2), 441-445.
- Kucharvy, T. (2014). *Creating a pathway to your dream: Career designing and controlling a career around your life goals*. Business Expert Press.
- Napolitano, C. M., Hoff, K. A., Ming, C. W. J., Tu, N. & Rounds, J. (2020). Great expectations: Adolescents' intentional self-regulation predicts career aspiration and expectation consistency. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 1-13.
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance? *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119-133.



- Olenik-Shemesh, D., Heiman, T. & Keshet, N. S. (2018). The role of career aspiration, self-esteem, body esteem, and gender in predicting sense of well-being among emerging adults. *The Journal of Genetic Psychology*, 179(6), 343-356.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary (2021). Definition of career noun from the Oxford Advanced Learner's Dictionary. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/career_1?q=career
- Penbek, S., Yurdakul, D. & Cerit, A. G. (2009). Intercultural communication competence: A study about the intercultural sensitivity of university students based on their education and international experiences. *European and Mediterranean Conference on Information Systems*. 13-14 Eylül, İzmir. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.548.9428&rep=rep1&type=pdf>
- Preston, A. (2006). An empirical analysis of the career expectations of women in science and technology courses. *Labour & Industry*, 16(3), 21-38.
- Ramly, E. S., İsmail, M. & Uli, J. (2009). Antecedents of career aspiration of R&D professionals in malaysian public organizations. *European Journal of Scientific Research*, 26(1), 66-79.
- Rızaoğlu, B. (2012). *Turizm davranışı*. (3. Baskı). Detay Yayıncılık.
- Rojewski, J. W. (2005). Occupational aspirations: Constructs, meaning and application. İçinde; D. Brown & R. W. S (Eds). *Lent career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Sarwari, A. Q. & Abdul Wahab, M. N. (2017). Study of the relationship between intercultural sensitivity and intercultural communication competence among international postgraduate students: A case study at University Malaysia Pahang. *Cogent Social Sciences*, 3(1), 1-11.
- şahin, S. (2018). Turist rehberinin yetkinlikleri. İçinde: Eser, S. şahin & C. Çakıcı (Eds). *Turist Rehberliği*. Detay Yayıncılık.
- Săvan, E.E. & Pavăł, G.C. (2020). Enhancing intercultural sensitivity: The impact of Erasmus+ Mobilities on future Romanian leaders. *Studia Ubb Negotia*, LXV, 4, 27-54.
- Schoffstall, D. G., Brown, E. A. & Arendt, S. W. (2017). Hospitality and tourism student and alumni perspectives: Promotion expectations, academic and experience adjustments, and career growth. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 17(3), 189-207.
- Scollon, R. & Scollon, S. W. (2000). *Intercultural communication: A discourse approach*. (2. Edition). Blackwell Publishers Inc.
- Selmer, J., Ebrahimi, B. P. & Mingtao, L. (2002). Career management of business expatriates from China. *International Business Review*, 11(1), 17-33.
- Sezer, G. O. & Kahraman, P. B. (2016). Evaluating personal qualifications of teacher candidates in terms of intercultural sensitivity levels. *Universal Journal of Educational Research*, 4(12A), 1-6.
- Sofiani, G. & Taman, A. (2019). The effect of career expectation, career guidance, and work motivation toward work readiness student. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 17(2), 74-87.
- Spencer-Oatey, H. & Franklin, P. (2009). *Intercultural interaction: A multidisciplinary approach to intercultural communication*. Palgrave Macmillan.



- Tarchi, C., Surian, A. & Daiute, C. (2019). Assessing study abroad students' intercultural sensitivity with narratives. *European Journal of Psychology of Education*, 34(4), 873-894.
- Taylor, S. (2013). Globally-minded students: Defining, measuring and developing intercultural sensitivity. *International Schools Journal*, 33(1), 65-75.
- TDK (1981). *Yöntembilim terimleri sözlüğü: Beklenti*. <https://sozluk.gov.tr/>
- TDK (2001). *Halkbilim terimleri sözlüğü: Kültür*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (1998). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business*. Nicholas Brealey Publishing.
- Yarnall, J. (2008). *Strategic career management: Develop your talent*. Butterworth-Heinemann.
- Yıldırım, A. (2010). Nitel araştırmalarda niteliği artırma. *İlköğretim Online*, 9(1), 79-92
- YÖK (1981). Yükseköğretim Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>
- YÖK (2010). Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi. <http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=41>
- YÖKATLAS (2022). YÖK lisans atlası. <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-anasayfa.php>
- Yürür, S., Koç, E., Tařkın, Ç. & Boz, H. (2021). Factors influencing intercultural sensitivity of hospitality employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 22(1), 26-44.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Turist Rehberliği Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

ARAşTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı: %50
2. yazar katkı oranı: %50