

Gönderilme Tarihi (Submitted) : 29.04.2023
Revizyon Tarihi (Revised) : 29.05.2023
Kabul Tarihi (Accepted) : 15.06.2023

TURED
JOTOĞ



Turist Rehberi Adaylarının Hoşgörü Eğilimlerinin Kariyer Beklentilerine Etkisi *The Effect of Tolerance Tendencies of Tourist Guide Candidates on Their Career Expectations*

Dr. Öğr. Üyesi Engin AYTEKİN

Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Türkiye
Afyon Kocatepe University, Tourism Faculty, Turkey

E-Mail: eaytekin@aku.edu.tr



Öz

Amaç ve Önem: Bu araştırmacının temel amacı, lisans düzeyinde turizm rehberliği eğitim alan öğrencilerin sahip olduğu hoşgörü eğilimlerinin, kariyer beklentilerine olan etkisini belirlemektir. Hoşgörü eğilimi davranışlara, tercihlere ve kariyer beklentilerine etki etmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma rehber yetiştiren kurumlara çeşitli öneriler sunması bakımından önem taşımaktadır.

Yöntem: Araştırma kapsamında anket tekniği tercih edilmiştir. Araştırmada öncelikle hoşgörü eğilimi ve kariyer beklentileri ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Çalışmada turist rehberliği lisans eğitimi alan 157 öğrenciye, 02 Ocak 2023 ile 26 Ocak 2023 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 olan hoşgörü eğilimi ve kariyer beklentileri arasındaki ilişkinin değerlendirmesi amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır ve araştırma hipotezi ise regresyon analizi ile test edilmiştir.

Bulgular: Elde edilen bulgulara göre, hoşgörü eğilimi ile kariyer beklentileri arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca, hoşgörü eğilimi ile olumsuz kariyer beklentileri arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, hoşgörü eğilimi ile olumlu kariyer beklentileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Özgünlük/Bilimsel Katkı: Benzer değişkenleri içine alan çok sınırlı sayıdaki araştırma sonuçları ile aynı çizgidedir. Öte taraftan, turist rehberliği adayları bağlamında değişkenleri doğrudan tartışan araştırma bulunmaması nedeniyle bu araştırma neredeyse bir ilktir ve gelecekteki araştırmalar için rehber olma adaydır.

Sınırlılıklar: Bu araştırmada turizm fakültesinde okuyan lisans düzeyinde eğitim alan rehber adaylarının hoşgörü eğilimleri ile kariyer beklentilerinin ölçülmesi temel sınırlılığı oluşturmaktadır. Ayrıca, bu çalışma sadece tek bir bölüm ve sadece 2., 3. ve 4. Sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Dahası, ilgili alanda daha önce yeteri kadar bilimsel araştırma gerçekleştirilmemiş olması, araştırma sonuçlarının karşılaştırılması ve sonuçların etkinliğinin belirlenmesi bakımından bir sınırlılık oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Turist rehberi adayları, hoşgörü, hoşgörü eğilimi, kariyer, kariyer yönetimi, kariyer beklentileri.

Makale Türü: Araştırma makalesi

Abstract

Purpose and Importance: Carried out in the field of tourism guidance, the main purpose of this study is to determine the effect of tolerance tendencies of undergraduate tourism guidance students on career expectations. The tendency to tolerance also affects behaviors and preferences and career expectations. In this context, this study is significant in terms of presenting various suggestions to the institutions that educate tourist guides.

Methodology: Within the scope of the research, the quantitative research method was taken as the basis and the survey technique was preferred. In the research, first of all, a literature review was conducted on the tendency towards tolerance and career expectations. In the study, a questionnaire was applied to 157 students who received undergraduate education in tourist guidance between 02 January 2023 and 26 January 2023

Atf için (for cited): Aytakin, E. (2023). Turist rehberi adaylarının hoşgörü eğilimlerinin kariyer beklentilerine etkisi, *Turist Rehberliği Dergisi*, 6(1), 29-51.



through Google forms. Validity and reliability tests for scales in the analysis of research data; Frequency and percentage analyzes and arithmetic mean and standard deviation calculations were performed in descriptive analyses. The measurement of the relationship between the research variables was tested with correlation analysis and the research hypothesis was tested with regression analysis.

Findings: According to the findings, it was found that there is a low and significant relationship between the tendency to tolerance and career expectations. In addition, it was determined that there was a low level of relationship between tolerance tendency and negative career expectations, but there was no significant relationship between tolerance tendency and positive career expectations.

Originality/Value: This study is in line with the very limited number of studies involving similar variables. On the other hand, since there is no research that directly discusses the variables in the context of tourist guide candidates, this research is almost a first and a candidate for future research.

Limitations: The main limitation of this research is to measure the tolerance tendencies and career expectations of the guide candidates studying at the tourism faculty and studying at the undergraduate level. In addition, this study was limited to only one department (Tourism Guidance) and only 2nd, 3rd and 4th grade students. Moreover, the fact that not enough scientific research has been carried out in the relevant field before constitutes a limitation in terms of comparing the results of the research and determining the effectiveness of the results.

Keywords: Tourist guide candidates, tolerance, tendency of tolerance, career, career management, career expectations

Paper Type: Research article

Giriş

United Nations Association (UNA) kuruluşuna göre, hoşgörü, başkalarına ve kişinin kendisinininkinden farklı olabilecek görüş ve inançlarına saygıyı ifade etmektedir ve herhangi bir düşmanlık veya önyargı olmaksızın başkalarının farklı geçmişlerini takdir etmektir. Yani, hoşgörü, insanların sahip olduğu temel özgürlüklerin ve evrensel insan haklarının temelidir. Aynı zamanda barışı teşvik etmek ve insanlar arasındaki farklılıklara rağmen uyumun var olabileceğini kabul etmek için bir araçtır (UNA-UK, 2023).

Turizm etkinliği birçok paydaşı içine alan geniş bir sosyolojik kavramdır. Dilek vd. (2016), turizmin turist-yerli halk, turist-görevli, yerli halk-görevli ilişkilerinden doğan ve sosyal etkileşimi besleyen yapısının, söz konusu barış ve huzur ortamının sağlanmasında önemli rol oynadığının ve barış ortamı da turizm hareketliliğinin artması ve turizmin gelişmesi için bir etken olduğunun altını çizmektedir. Yani özü itibarı ile turizm barışı ve hoşgörüyü teşvik edici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Dahası, turizm etkinliği küresel bir niteliğe sahiptir ve bu nedenle kültürler ve coğrafyalar arası bir kültür değişimine neden olmaktadır. Bu sayede, farklı toplumların karşılaşması söz konusu olur ve turizm hareketlerinde toplumlararası etkileşim ortaya çıkar. Çünkü turizm faaliyeti ülkeler ve bölgeler arasında insanların katılımlarıyla gerçekleşen bir faaliyettir. Bu bağlamda, turizm aynı zamanda “gelenek ve değerlerin bir karşılaşması” olarak da nitelendirilebilir. Dahası, birbirine yabancı olan farklı kültürlerin aynı ortamda bulunmaları ile çeşitli çatışmalar ve olumsuz durumların oluşması da muhtemeldir. Bu karşılaşmadaki sosyal ilişkiler ağı içerisinde aynı zamanda birtakım söylemlerin inşa edilmesi de gerekli olabilmektedir (Dikici & Sağır, 2012). Burada vurgulanması gereken nokta da hoşgördür. Diğer yandan, turizm etkinliklerine katılan misafirlerin tatil deneyiminden memnun ayrılabilmeleri için turist rehberlerinin bahsi geçen bu farklılıklara hoşgörü ile yaklaşması gerekmektedir.

Rehberlik mesleğini icra etmeyi düşünen rehber adayları, mesleklerini uygularken hoşgörünün dikkate alınması gereken en temel kriterlerden biri olduğunu aklında tutmalıdır. Çünkü turizm etkinlikleri kültürler ve coğrafyalar arası seyahatleri mümkün kılmakta ve farklı kültürlerin



etkileşimine ve değişime imkân sağlamaktadır. Bu kariyeri hedefleyen rehberler farklılıkların bir zenginlik olduğu bilinciyle hareket etmeye özen göstermelidir.

Adamson (1998)'a göre, “kariyer” çoğu zaman kişinin çalışma hayatı boyunca sahip olduğu işle ilgili deneyimlere atıfta bulunmaktadır. Birçok insan için kariyer, işten farklıdır, çünkü aynı zamanda kurumsal hiyerarşilerde istikrarlı, hatta mantıklı bir ilerleme imajını da çağırır. Bu sadece kişinin geçimini sağlamak için ne yaptığıyla ilgili değil, aynı zamanda gelecekte ne yapabileceği hakkındadır. Kişilerin kendileri için seçtiği ve ulaşmak için harcadıkları bu kariyerle bağlantılı olarak beklentileri de ortaya çıkmaktadır. Bu beklentiler doğru seçildiği ve yönetildiği zaman başarılı olması mümkün olabilmektedir.

Kişiler üniversite eğitimlerine başlamadan önce kendi ilgi alanları, hedeflerini, planlarını tanımak ve becerilerini anlamak ve buna uygun biçimde yapmak istedikleri mesleği ve gerekliliklerini göz önüne almak durumundadır. Doğal olarak, bireylerin kariyer beklentisi de kariyer ile ilgili seçimleri ve hedeflerini meydana çıkarmış olacaktır. Buradan hareketle, turizm rehberliği mesleği için lisans düzeyinde eğitim alan bireylerin hoşgörü eğilimlerinin rehberlik mesleğinin bir parçası olan kariyer beklentilerinde etkili olduğu öngörülmektedir. Bununla birlikte, konu ile ilgili olarak turizm rehberliği özelinde araştırma gerçekleştirilmemiş olmaması bu araştırmayı sonuçları bağlamında değerli kılmaktadır. Nitekim hoşgörü eğilimi olmayan veya düşük olan bireylerin turizm rehberliği yapması hem ziyaretçi memnuniyeti hem de iş-kariyer uyumu bağlamında kabul edilmesi mümkün olmayabilir. Dolayısıyla iş-kariyer uyumunun sağlanması bakımından mevcut araştırma sonuçlarının ilgili alan yazına ve sektöre katkı sağlaması beklenmektedir.

1. Kavramsal ve Teorik Çerçeve

1.1. Hoşgörü Kavramı ve Rehberlik İlişkisi

Farklı geçmişlere, kültürlere ve dinlere sahip insanların bir arada yaşadığı, dünyanın çok kültürlü ve çeşitlilikle dolu hale geldiği bu küreselleşmede, hoşgörünün sağlanması çok önemli hale gelmiş, karşılıklı sevgi ve şefkati beslemek değerli bir hal almıştır. Hoşgörü hayatın her alanında, her düzeyde ve her aşamada gereklidir, çünkü hoşgörü toplumun en küçük biriminden en üst birimine kadar barış ve sevginin tesis edilmesinde hayati bir rol oynamaktadır (Atif, 2010).

TDK Bilim ve Sanat Terimleri Ana Sözlüğü'nde (2023) hoşgörü, “başkalarının düşüncelerini hoş görme, onların düşüncelerine tepki göstermeme; diğer insanların kanı ve düşüncelerini özgürce söyleyebilmesini ve düşüncelerine uygun yaşamasını anlayışla karşılama tutumu” olarak tanımlanmıştır. Hoşgörü kelimesi İngilizce'de “tolerance” kelimesine karşılık gelmektedir. Bu kelimenin kökenine bakıldığında, Latince, İngilizce ve Fransızca gibi çeşitli dillerde yer aldığı ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Wikipedia (2023)'e göre, kelimenin kökü olan “tolerans”, orijinal olarak Latince'deki bazı (tolerare; “to bear, endure, tolerate”) kelimelerinden türemiştir ve tolerans kelimesi ilk olarak Orta Fransızca'da 14. yüzyılda ve Erken Modern İngilizce'de 15. yüzyılın başlarında kullanılmıştır. Fransızca tolération'dan türediği biçimde (Latince'deki tolerationem'in kökünden gelir) “otorite tarafından verilen izin, lisans” anlamında kullanılmış ve daha sonra bu anlam 1580'lerde “hoşgörü, tahammül” anlamına doğru ilerlemiş ve dini bağlamdaki hoşgörü kavramı da 1609'dan gelmektedir. Etymology Online Dictionary (2023) de 1765'ten itibaren tolerans kavramının “başkalarını yargılamada bağnazlık veya katılıktan uzak olma eğilimi” duygusuna sahip bireyleri ifade etmede kullanıldığını bildirmektedir.

Kıroğlu vd. (2012), UNESCO (1995)'nin genel hatlarını çizmiş olduğu hoşgörü tanımlarından ve açıklamalardan anlaşıldığı gibi insan ilişkilerini düzenlemeye yardımcı olan bir araç olduğunun altını çizmektedir ve hoşgörüyü daha iyi anlamak için, hoşgörüyle yakından ilişkili olan sevgi, saygı ve barışın da iyi bilinmesi gerektiğini bildirmektedir. Hoşgörü, bireysel farklılıklara saygı duyma ve bu farklılıklara anlayışla yaklaşma gibi anlamları içermekle birlikte (Başaran, 1995),



karşı çıkılan veya farklı düşünülen bir konu ya da durumun kabul edilmesidir (Lintner, 2005). Dahası, bu kavram, özellikle aynı fikirde olmayabileceğiniz görüş veya davranışları kabul etme veya hoşgörü gösterme veya sizin gibi olmayanlara karşı mantıklı davranma istekliliği anlamına gelmektedir (Atif, 2010).

Günümüzde hoşgörü, çeşitlilikle başa çıkmak için etik bir çerçeve olarak kavranabilir. Hoşgörü, kimlik ve farklılık arasında bir aracıdır. Artık basitçe gelenekten türetilmeyen yeni değerlerin, normların ve kimliklerin kurulmasının ön koşuludur (Stiftung, 2004). Hoşgörü, farklılığa karşı tarafsızlık (yani yargılama olmadan), kayıtsızlık (yani “her neyse” tutumu olmadan) veya görecelik (yani “her şey yolunda”) anlamına gelmemektedir. Basitçe, kişisel olarak onaylamayabileceğimiz şeylere izin vermek için itirazlarımızı gerekçelerle birlikte değerlendirerek insanların farklılıklarıyla ilişki kurmasını istemektedir (The Scientific American, 2021).

Misafirlere neredeyse her an her konuda danışmanlık yapan, bilgi veren ve tercüman olarak hareket eden turist rehberleri, turistlerin gözünde destinasyonun temsilcisi ve “elçisi” olarak hareket ederler (Rabotić, 2010). Ayrıca, yetenekli rehberler, bir turizm şirketinin sahip olabileceği en değerli varlıklardan biridir. Birçok yönden rehber, bir işletmenin veya şirketin “ön yüzüdür” (Koroğlu, 2009). Bu temsilcilik görevini yerine getirirken rehberlerin temel amacı misafirlerin memnuniyetini sağlamaktır. Zhang ve Chow'a (2004) göre, turizm endüstrisinin başarısı büyük ölçüde turist rehberlerinin her bir destinasyondaki performansına bağlıdır. Turist rehberleri, turistler için “hakikat anını” sağlayan ve seyahatlerini tamamlayabilen veya bozabilen ön saflardaki personeldir. Bu bağlamda, hoşgörü turist memnuniyetinin sağlanmasında kilit bir rol üstlenmektedir.

Brown (2006)'a göre, hoşgörü kavramı, pek çok ortamda (örneğin, ırk, etnik köken, din ve cinsiyet) birçok farklılığı kucaklamaktır. Örneğin, bir tur esnasında, farklı ülkelerden gelen, farklı dine mensup ve farklı cinsiyetlere sahip katılımcılar bir turu oluşturabilir. Bu misafir grubunun yönetilmesinde rehberlerin birçok işlevi yerine getirmesi beklenir. Burada hoşgörü başat bir fonksiyon olarak öne çıkacaktır. Çünkü, rehberler için hoşgörü bazen tahammül etmeyi, hoşlanmadığı ve onaylamadığı şeylere katlanmayı, geniş bir yelpazedeki farklılıkları kabul etmeye yönelik genel istekliliği, hatta muhalif olan misafirlerin yaklaşımlarını, tavırlarını ve davranışlarını kucaklamayı bile içerebilmektedir (Galeotti, 2015).

Verkuyten ve Koller (2021)'e göre, hoşgörü, kültürel, dini ve ideolojik olarak çoğul olan bir toplum, somut dünya görüşleri ve yaşam tarzlarının çeşitliliğini ifade etmektedir. Bu çeşitlilik, insanların ve hatta toplumun nasıl davranması gerektiğine dair zıt ve çelişkili bakış açıları üzerine ahlaki tartışmalara yol açabilir. Ancak, bu bağlamda, bir turist rehberi giyim tarzı, konuşması, fiziksel görünüşü, dini yönelimi, yeme kültürü, siyasi ve politik ideolojileri itibarıyla herkesten farklı grup üyelerinin idare edilmesinde ahlaki bakımdan hiçbir tartışmaya girmeden işini yapmalıdır. Çünkü bu tartışmaları yönetme ihtiyacı, hoşgörüyü hem ilgili hem de acil kılmaktadır. Kısacası, “Hoşgörü, farklılığı mümkün kılar, farklılık hoşgörüyü gerekli kılar” (Mahapatra, 2018).

Hoşgörülü bireyler çok çeşitli özelliklere sahiptir (Türe & Ersoy, 2014) ve bu değerler bir turist rehberi için de son derece önemlidir. Örneğin, bir turist rehberi saygılı ve demokratik olmalı ve grup üyelerinin fikirlerini ifade etmeye fırsat vermeli ve soru sormalarına ve öneride bulunmalarına imkân tanınmalıdır. Ayrıca, rehberler empati yeteneğine sahip olmalıdır. Örneğin, sahada yürüyüş hızını gruptaki üyelerin en yaşlısına göre ayarlayabilir. Dahası, grupta çocuklu aileler de bulunabileceği ve onların diğer misafirlerden farklı ihtiyaçlara sahip olabileceğini aklında tutmalıdır. Bu bağlamda, empati kavramı rehberler için göz ardı edilemez bir niteliktir. Öte yandan, etkili iletişim becerilerine sahip olmalı ve yanlış anlama ve anlaşılmalara önlemek için dikkatli hitaplarda bulunmalı ve uygun davranışlar sergilemelidir. Grup üyelerinin özelliklerine karşı (kıyafet, saç şekli, yaşı, vb.) nesnel olmaya özen göstermeli ve grupta bir üyeye veya tur esnasında karşılaşılan başka bir şeye/kimseye karşı önyargı oluşmasına izin vermemelidir. Örneğin, yabancı



dil becerisi zayıf olan veya sürekli en geriden gelen bir misafire karşı olumsuz bir yargı içerisinde olmamalıdır. Son olarak, rehberler tutarlı olmalı ve her misafire aynı mesafede durmalı veya yaklaşmalıdır. Turist rehberleri bu boyutları temel alarak turlarını çoğulculuğa dayalı olarak huzurlu bir biçimde yapabilir ve misafirlerinin memnuniyetini artırabilirler.

1.2. Hoşgörü Eğilimi

Hoşgörü insan etkinliklerini, etkileşimini ve ilişkilerini düzenleyen, insan haklarını gözeten olumlu bir tutumdur. Hoşgörü bireysel alanda bir tavır olarak ortaya çıkan fakat sonuçları itibariyle toplumsal barışı ve huzuru sağlaması açısından bütün toplumu ilgilendiren bir kavramdır. Atalay (2008)'a göre, hoşgörü bireyin kişiler, olaylar, inançlar ve düşünceler karşısındaki tavrını belirlemesi, toplumsal barış ve huzur açısından istikrarın sağlanması adına oldukça önemli bir işleve sahip olmasına rağmen kurumsal bir yapıya sahip olduğunu mümkün değildir.

Hoşgörü turist rehberleri için hayati bir önem taşımaktadır. Çünkü turist rehberleri bir ülkenin veya bir bölgenin elçisi olarak hizmet etmektedir. Turist rehberlerinin sahip olması gereken birçok nitelik bulunmaktadır (Sert & Şalvarcı, 2020). Bununla birlikte, onların sahip olması gereken en öncül niteliklerden biri de hoşgörü olmaktadır. Çünkü rehberlerin hizmet ettiği misafirler ideolojik, dinsel, kültürel ve ahlaki farklılıklara sahip olabilir. Bunun yanında, misafirler başka demografik niteliklere de sahip olabilir. Örneğin, tamamı kadınlardan veya erkeklerden veya yaşlılardan veya gençlerden oluşabilir. Kısacası, rehberlerin çoğu zaman misafirlerini seçme gibi bir durumu söz konusu değildir. Bu nedenle, rehberler çoğulcu bir bakış açısıyla onları en iyi biçimde ağırlamak ve onlara hizmet etmek zorundadır. Bir misafir grubunu tur esnasında ağırlamanın en gerçekçi ve etkili stratejisi bu farklılıkları hoşgörü ile karşılamaktır.

Diğer taraftan, turist rehberleri tur esnasında belli konularda misafirler ile karşı karşıya kalabilir ve onlarla fikir ayrılığına düşebilirler. Bu tür durumlarda rehberler hoşgürlü bir şekilde kendini ifade etmeli ve fikirlerini açıklamalı, huzur bozucu, nefret dolu ve tahrik edici sözlerden uzak olmalı ve hoşgörüyle elden bırakmamalıdır. Çünkü bu yaklaşımı misafir memnuniyetinin sağlanmasında hayati bir rol üstlenmektedir.

Ayrıca, misafir grubunu oluşturan farklı ülkelerden, farklı kültürlerden veya farklı dinlerden gelen bireyler olabilir. Bu durum ilk başta zorlayıcı gelebilmektedir. Ancak, hoşgürlü olmanın getirdiği erdem ile turist rehberleri misafirlerinin hepsine karşı tutarlı davranmalı, eşit mesafede durmalı ve onları ayırtırmaktan uzak durmalıdır. Bu davranışların sergilenmesi için de turist rehberlerinin sahip olması gereken en değerli nitelik hoşgörü eğilimleridir.

Son olarak, turist rehberleri grup üyeleri arasındaki ilişkileri düzenlerken ve onlarla iletişim kurarken demokratik ve sabırlı olmalı ve hoşgörüyle de elden bırakmamalıdır. Bu tür noktalarda, misafirlerin yaşı ve cinsiyeti gibi çok temel faktörler devreye girerek misafirlerin turdan elde edecekleri memnuniyet düzeylerini etkileyebilir. Bu nedenle, turist rehberleri insan haklarını gözetin olumlu bir tutum sergilemelidir. Bunu uygularken de etkili iletişim becerileri ile empati yeteneğini kullanmalıdır.

1.3. Kariyer ve Kariyer Yönetimi

Latince halk dili kullanımında görülen cararia kelimesi ve Latince carrus kelimelerinden İtalyancaya carriera olarak geçen ve 16. yy.'dan itibaren Fransızca carriere (yol, parkur) kelimesi ile 1530'larda İngilizceye aktarılan career kavramı yönetme, işletme, idare etme veya izlenen yol, plan, süreç gibi anlamlar ile ifade edilmektedir (Etmyonline, 2022). Diğer yandan, Cambridge English Dictionary (2023), kariyeri özellikle daha iyi işlere girip daha çok para kazanmaya devam etmek amacıyla çalışma hayatı boyunca yapılan iş veya işler dizisi olarak açıklamıştır. "Kariyer" aynı zamanda sıklıkla bir bireyin yaşamının çalışma yönleriyle ilgili olarak anlaşılır. Kariyer, bir bireyin



öğrenme, çalışma ve hayatın diğer yönlerinde mecazi “yolculuğu”dur. Kariyer kavramı geniş anlamda kullanıldığında “bireyin hayatında çalışarak veya belirli bir şeyi yaparak geçirdiği süre” olarak ifade edilirken; mesleki olarak ele alındığında “belirli bir çalışma alanında sahip olunan ve genellikle zaman geçtikçe daha fazla sorumluluk içermeye başlayan işler dizisi” şeklinde tanımlanmaktadır (Oxford Advanced Learner's Dictionary, 2023). TDK'daki tanıma göre, kariyer bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlıktır.

21. yüzyıl işgücü, ilk kariyer geliştirme teorilerinin ortaya çıktığı geçen yüzyıldan oldukça farklı görünmektedir (Bierema, 1998). 100 yıl önce olduğu gibi kariyer geliştirme uygulaması, öğrenciler, yetişkinler veya çalışanlar kariyer ararken ve işverenler iş gücü ararken her zaman gerekli olacaktır. Bununla birlikte, bu ortaklığın ötesinde, kariyer gelişiminin uygulamaları ve teorik önemi oldukça değişmiş ve 21. yüzyılda daha farklı görünecektir (Herr, 2001). Kariyer kelimesi öncelikle göre oldukça farklı bir hal almıştır. Geçmişte örgütler, katı hiyerarşik yapılarla karakterize edilmişler ve istikrarlı bir ortamda faaliyet göstermişlerdir. Bu nedenle kariyerler öngörülebilir, güvenli ve doğrusal olmuşlardır. Ancak, günümüzde örgütsel ve çevresel sistemler, kariyerleri daha öngörülemez, savunmasız ve çok yönlü hale getiren oldukça dinamik ve akıcı bir şekilde dönüştürmüşlerdir (Baruch, 2006).

Arthur vd. (2005) kariyer için çok öz bir kalıp kullanmış ve bir kişinin iş deneyimlerinin zaman içinde gelişen dizisi olarak nitelendirmiştir. Diğer yandan, Sullivan ve Baruch (2009) kariyeri, bireyin yaşamı boyunca benzersiz bir model oluşturan kuruluşların hem içinde hem de dışında, işle ilgili ve diğer ilgili deneyimleri olarak tanımlamaktadır. Bu tanım hem fiziksel hareketi hem de kariyer olayları, kariyer alternatifleri ve sonuçları hakkındaki algıları da dahil olmak üzere bireyin yorumunu ifade etmektedir. Adamson (1998)'a göre, günlük konuşmada, 'kariyer' terimi genellikle kişinin çalışma hayatı boyunca sahip olduğu işle ilgili deneyimler dizisine atıfta bulunmaktadır. Birçok insan için kariyer, işten farklıdır, çünkü aynı zamanda kurumsal hiyerarşilerde istikrarlı, hatta mantıklı bir ilerleme imajını da çağırır. Bu sadece kişinin geçimini sağlamak için ne yaptığıyla ilgili değil, aynı zamanda ne yaptığı, şimdi ne yaptığı ve gelecekte ne yapabileceği hakkındadır. Bu bağlamda, kariyer kavramı zaman boyutunu da kucaklamaktadır.

Hall ve Foster (1977)'e göre, kariyer bir bağlamda bireylerin kendi hayatlarına yön verecek olan bir karar almalarıdır. Bu karar vermeyi kolaylaştıran ise, “bilgilerin toplandığı, kişinin kendisi ve çevresi hakkında farkındalığının artırıldığı, kariyer hedeflerinin belirlendiği, bu hedeflere ulaşmak için stratejilerin geliştirildiği, devam eden bir problem çözme süreci” olarak tanımlanan kariyer yönetimi sürecidir (Greenhaus vd., 2009). Kariyer yönetimi, bu nedenle, “bir bireyin kariyerinin herhangi bir aşamasında- ve ideal olarak kariyeri boyunca- başarılı olma şansını aktif olarak artırmak için yapabileceği analiz, planlama ve eylemi” içerir (Forsyth, 2002).

Kariyer yönetimi, bir çalışanın işle ilgili bir hedefe doğru ilerlemesini planlama ve ardından çeşitli yöntemlerle bu planlara göre hareket etme sürecidir. Management Study Guide (2023)'a göre, kariyer yönetimi, kendini anlamaktan başlayan ve mesleki farkındalığı kapsayan sıralı bir süreçtir. İş geliştirmede kariyer yönetimi, çalışanların kariyer yeteneklerini ve ilgi alanlarını anlamaları ve geliştirmeleri ve bunları hem şirket içinde hem de şirketten ayrıldıktan sonra etkin bir şekilde kullanmaları için yetkilendirme sürecidir. Daha basit bir ifadeyle, kariyer yönetimi profesyonel hedeflerin tanımlanması ve belirlenmesi ve bunlara ulaşmak için stratejiler geliştirilmesine yönelik, yaşam boyu süren, kendi kendine izlenen bir kariyer planlama süreci olarak da tanımlanabilir (Mentorcrise, 2022).

Orpen (1994)'a göre, bireysel kariyer yönetimi, kişinin kariyerinden ne istediğini belirlemesi, bu hedefler doğrultusunda güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesi ve bu hedefleri gerçekleştirmek için kendi güçlü ve zayıf yönleri ışığında hangi adımları atması gerektiğine karar vermesi sürecini ifade eder. Yani, lisans eğitimi alan turist rehberi adayları eğitim aldıkları alanda



kendilerini keşfetmeli, bu alanın kendilerine uygun olup olmadığını sorgulamalı ve başarılı olduğu yanlarına ağırlık vermeleri gereklidir.

Greenhaus vd. (1995), kariyer yönetiminin kariyer araştırma biçimleriyle meşgul olması gerektiğini anlatmaktadır. Bu bakış açısına göre, yükseköğretimde lisans eğitimi alan rehber adayları sahip oldukları değerleri, ilgi alanlarını, yetenekleri ve tercih edilen yaşam tarzını iyice incelemelidir ve çevrelerinde olup bitenleri (meslekler, işler, kariyer yolları, organizasyonlar, endüstriler ve aile kısıtlamaları) ile ilgili farkındalıklarını artırmalıdır. Çünkü rehber adaylarının kendine ve çevreye yönelik bu artan farkındalıkları, bireylerin kişisel nitelikleriyle uyumlu gerçekçi kariyer hedefleri belirlemelerine olanak sağlamayabilir ve bu da uygun kariyer stratejilerinin veya eylem planlarının geliştirilmesine ve uygulanmasına yardımcı olabilir.

Kariyer yönetimi becerileri, bireylere ve gruplara kişisel, eğitimsel ve mesleki bilgileri toplamak, analiz etmek, sentezlemek ve organize etmek için yapılandırılmış yollar ve ayrıca kararlar ve geçişler yapma ve uygulama becerileri sağlayan bir dizi yeterliliği ifade eder (Sultana, 2012). Kariyer yönetimi uygulamaları her örgüt için standart olmayıp, biçimsel uygulamaların çoğunlukta olduğu hizmeti içi eğitimlerden, biçimsel olmayan uygulamalara daha çok yer verilmektedir (Sturges, vd., 2002). Bu bağlamda, lisans eğitimi alan turist rehberi adayları için kariyer yönetimi konusunda destekler sağlanarak bilinçlendirme ve doğru tercihler yapma konusunda yönlendirmeler yapılmalıdır ve mentorluk, kariyer danışmanlığı gibi faaliyetlere yer verilmelidir.

UC Merced (2023) isimli üniversite, kariyer yönetiminin, gelecekteki kariyer hedeflerine ulaşmak için yaşam boyu kaynak yatırımı yapma süreci olduğunu iddia etmiştir. Yani, kariyer yönetimi süreci kişisel farkındalık, kariyer geliştirme planlaması/kariyer keşfi, yaşam boyu öğrenme ve ağ kurma gibi çeşitli unsurları içermektedir. Buradan hareketle, lisans eğitimi alan turist rehberi adayları kişisel farkındalık için, kendi ilgi alanlarına, becerilerine, kişilik özelliklerine ve değerlerine keşfetmek için bakmalıdır. Dahası, bu adaylar ve gelecekteki iş fırsatları için bilgi ve beceri geliştirmeye odaklanmalı, güçlü yönlerini, yeteneklerini, deneyimini ve motivasyonunu verimli bir şekilde nasıl kullanabileceğini düşünmelidir. Bu adaylar, bilgi ve becerilerini güncel tutmaya özen göstermeli ve süregelen yeniliklere uyum sağlayabilmek için çaba harcamalıdır. Adayların, öğrenme yatırımlarını zaman, enerji ve kaynaklar açısından nasıl çeşitlendireceğini düşünmeleri gereklidir.

1.4. Kariyer Beklentileri

Beklenti kelimesinin anlamı Cambridge Dictionary (2023) tarafından olumlu olarak nitelendirilmiş ve gelecekte güzel şeyler olacağı hissi diye tanımlanmıştır. Benzer şekilde, Oxford Learners Dictionary (2023), muhtemel olduğu için bir şeyin olabileceğine dair bir inanç olarak açıklanmıştır. Diğer yandan, TDK (2023)'a göre, gerçekleşmesi beklenen şey veya bireyin belli şart ve durumların alacağı biçimler veya kendisinden beklenenler konusundaki öngörüsü diye anlatılmaktadır. Yani beklenti olumlu bir his, bir inanç ve öngörü olarak özetlenebilir. Öte yandan, değişim gösteren ve sürekli yenilenme içerisinde olan yaşam koşullarının da baskısı nedeniyle kariyer insan yaşamında çok hayati bir yer edinmiş ve kişilerin kendi gelecekleriyle bağlantılı beklentilerinin belirlenmesinde çok belirleyici olmuştur. Bunun temel nedeni, bireyin seçtiği meslek onu başarıya yönlerebilecek çalışma hayatı ile bire bir ilgilidir. Eğer bu seçim, planlı ve iyi yapılandırılmış ise ilerleme ve başarıya ulaşma hissi de oluşabilecektir (Ramly vd., 2009). Buna bağlı olarak, bireylerin hayatlarına ve geleceklerine olan beklentileri de şekillenmektedir.

Kariyer, bir kişinin hedeflemiş olduğu bir yaşam tarzı için uzun bir dönemde elde etmiş olduğu veya elde edebileceği eğitim, yetenek ve deneyimlerinin bir bütünü olarak tanımlanabilir (Anafarta, 2001). Buna paralel olarak, kariyer beklentisi de edinilen bu yetenek ve deneyimlerin ve alınan eğitimlerin sonucunda kişilerin hayatına yansıtacak olumlu şeylerin ve başarıların olmasını hedeflemek ve bunun gerçekleşmesi için emek, çaba ve zaman harcamaktır. Diğer bir bakış açısıyla,



kariyer beklentisi veya mesleki beklenti “bireyin dile getirmekte olduğu kariyer ile ilgili seçimleri ve hedefleridir” (Rojewski, 2005). Yani, bu bir bağlamda belirlenen hedeflerin ve yapılan seçimlerin planlama süreci olarak da değerlendirilebilir. Kariyer planlama kişinin iş hayatında sahip olduğu veya olmak isteyeceği ve olumlu olarak kullanıldığında ise duymaktan hoşlanabileceği bir sözcüktür (Atay, 2006).

Meslek edinmek insan hayatının en önemli mihenk taşlarından biridir ve bunun için de çoğu zaman üniversite eğitimi almak zorunludur. Üniversitede eğitim alan gençlerin hayali eğitimini aldığı alanla ilgili bir iş bulmak ve bahsi geçen sektörde bir yer edinmek ve uzun yıllar sorun yaşamadan o işi devam ettirmektir. Şahin, Zoraloğlu ve Fırat (2011) yaptıkları çalışmada, üniversite öğrencilerinin %53’nün eğitimlerindeki birinci önceliğin “bir mesleğe hazırlanma” olduğu görülmüştür. Bu durum bize üniversite öğrencileri için eğitimlerindeki en temel beklentinin eğitimini aldığı alanda iş bulup çalışma olduğunu göstermektedir.

Bireylerin kariyer beklentileri, geleceğe yönelik öngörülerini, hislerini ve arzularını kapsadığından, kariyer ilgisi, kariyer amaçları, kariyer planları, kariyer tercihleri, kariyer seçimi gibi çok sayıda kavramı içine almaktadır (Rojewski, 2005). Bununla birlikte, bireyin kariyer beklentileri karşılanmaz ise, yani eğitim aldığı alanla ilgili iş bulamaması, ailesini geçindirecek kadar ücret almaması veya bu mesleğin kendisine uygun bir meslek olmadığına karar vermesi gibi bir durum ile karşı karşıya gelmesi durumunda da bireylerin diğer kariyer olanaklarını değerlendirilebilir. Bu nedenlerle, bireyler kariyer beklentilerini iyi anlamalı ve belirlemelidir. Pratik ve erişilebilir olduğu düşünülen kariyer arayışlarını ifade eden kariyer beklentileri içi boş istekler değildir ve her bireyin ayrı kariyer beklentisine sahip olması muhtemeldir (Napolitano vd., 2020).

Sosyal standartlar, aile etkisi, sosyal koşullanma ve kişinin meslek olarak yapmayı düşündüğü işin doğası gibi birçok değişken, insanların kariyer beklentilerini farklılaştırmada yararlıdır (Preston, 2006). Bu bağlamda, öğrencilerin eğitimleri esnasında kendilerini iş sahasına hazırlamalarına ve sahanın taleplerine uygun bir şekilde yeterliliklerini geliştirmeye yönelik gerçekçi planlamalar yapmalarına ve hedefler belirlemelerine olanak tanıyacaktır (Yılmaz vd., 2020). Öte yandan, kişisel faktörler (kişilik-iş uyumu vb.), eğitim içeriği, mesleki deneyimler, kariyer sürdürülebilirliği, iş olanakları, müfredat içeriği, tavsiyeler ve kariyer araştırması gibi temel faktörler, özellikle üniversite eğitim sürecinde kariyer beklentilerinin bireylere göre farklılaşmasında etkili olmaktadır (Schoffstall vd., 2017).

2. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Hipotezi

Bu araştırmacının temel amacı, lisans düzeyinde turizm rehberliği eğitim alan öğrencilerin sahip olduğu hoşgörü eğilimlerinin, kariyer beklentilerine olan etkisini belirlemektir. Araştırmanın kavramsal bölümünde belirtildiği üzere acıya tahammül olarak görülen hoşgörü, hayatı sürekli öfke ve karşılık vermeye indirgemekten, onu içeride ve dışarıda sürekli bir savaş olmaktan alıkoyan tek şeydir. Yani, hoşgörü bir kavram olarak, bir eğilim, bir ruh hali, bir istek, hassas bir denge sanatı, dini veya kültürel çoğulculuk formülü, ahlaki bir erdem, politik bir ilkedir. Kısaca, hoşgörü, insan günlük yaşamı için neredeyse yemek ve uyku kadar hayattır.

Turizm etkinliği birçok paydaşı içine alan sosyolojik bir kavramdır. Dilek vd. (2016), turizmin turist-yerli halk, turist-görevli, yerli halk-görevli ilişkilerinden doğan ve sosyal etkileşimi besleyen yapısı, söz konusu barış ve huzur ortamının sağlanmasında önemli rol oynadığının ve barış ortamı da turizm hareketliliğinin artması ve turizmin gelişmesi için bir etken olduğunun altını çizmektedir. Dolayısıyla özü itibarı ile turizm barışı ve hoşgörüyü teşvik edici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, turizm etkinliği global bir niteliğe sahiptir ve bu nedenle kültürler ve coğrafyalar arası bir kültür değişimine neden olmaktadır. Bu sayede, farklı toplumların karşılaşması söz konusu olmaktadır ve turizm hareketlerinde toplumlararası etkileşim ortaya

çıkılmaktadır. Çünkü turizm faaliyeti ülkeler ve bölgeler arasında insanların katılımlarıyla gerçekleşen bir faaliyettir. Bu bağlamda, turizm aynı zamanda “gelenek ve değerlerin bir karşılaşması” olarak da nitelendirilebilir. Dahası, birbirine yabancı olan farklı kültürlerin aynı ortamda bulunmaları ile çeşitli çatışmalar ve olumsuz durumların oluşması da muhtemeldir. Bu karşılaşmadaki sosyal ilişkiler ağı içerisinde aynı zamanda birtakım söylemlerin inşa edilmesi de gerekli olabilmektedir (Dikici & Sağır, 2012). Burada vurgulanması gereken nokta da hoşgörüdür. Diğer yandan, bu turizm etkinliklerine katılan misafirlerin tatil deneyiminden memnun ayrılabilmeleri için turist rehberlerinin bahsi geçen bu farklılıklara hoşgörü ile yaklaşması gerekmektedir. Turist rehberleri de bu bağlamda farklı kültürlerle hoşgörü ile yaklaşmalı ve bu duyarlılıklarını mesleklerini icra ettikleri her an muhafaza etmeye özen göstermelidir.

Rehberlik mesleğini icra etmeyi düşünen rehber adayları, mesleklerini uygularken hoşgörünün dikkate alınması gereken en temel kriterlerden biri olduğunu aklında bulundurmalıdır. Çünkü turizm etkinlikleri kültürler ve coğrafyalar arası seyahatleri mümkün kılmakta ve farklı kültürlerin etkileşimine ve değişime imkân sağlamaktadır. Bu kariyeri hedefleyen rehberler farklılıkların bir zenginlik olduğu bilinciyle hareket etmeye özen göstermelidir.

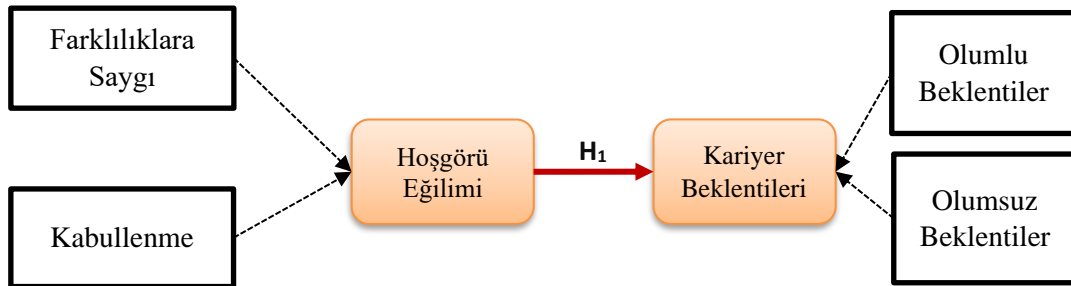
Kişiler üniversite eğitimlerine başlamadan önce kendi ilgi alanları, hedeflerini, planlarını tanımak ve becerilerini anlamak ve buna uygun biçimde yapmak istedikleri mesleği ve gerekliliklerini göz önüne almak durumundadır. Doğal olarak, bireylerin kariyer beklentisi de kariyer ile ilgili seçimleri ve hedeflerini meydana çıkarmış olacaktır. Buradan hareketle, turizm rehberliği mesleği için lisans düzeyinde eğitim alan bireylerin hoşgörü eğilimlerinin rehberlik mesleğinin bir parçası olan kariyer beklentilerinde etkili olduğu öngörülmektedir.

Bununla birlikte, konu ile ilgili olarak turizm rehberliği özelinde araştırma gerçekleştirilmemiş olmaması bu araştırmayı sonuçları bağlamında değerli kılmaktadır. Nitekim hoşgörü eğilimi olmayan veya düşük olan bireylerin turizm rehberliği yapması hem ziyaretçi memnuniyeti hem de iş-kariyer uyumu bağlamında kabul edilmesi mümkün olmayabilir. Dolayısıyla iş-kariyer uyumunun sağlanması bakımından mevcut araştırma sonuçlarının ilgili alanyazına ve sektöre katkı sağlaması beklenmektedir. Yukarıda belirtilen hususların ışığında, çalışmanın hipotezi şu şekilde belirlenmiştir:

H1: Lisans düzeyinde turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin sahip olduğu hoşgörü eğilimi, kariyer beklentilerini anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Şekil 1

Araştırma Model Önerisi





3. Yöntem

Hoşgörü eğiliminin kariyer beklentilerine etkisini konu olan bu araştırmanın evreni, Türkiye’de lisans düzeyinde eğitim veren yükseköğretim kurumlarında turizm rehberliği öğrencileridir. Bununla birlikte daha önce belirtildiği üzere turizm rehberliği eğitimi veren dört yıllık kurum sayısının 35 olması, kurumların Türkiye’nin farklı illerinde dağılım göstermesi ve evrenin tamamına ulaşmak zaman-maliyet-erişim açısından mümkün değildir. Dolayısıyla bu çalışmada kasıtlı örneklem alma yoluna gidilerek Türkiye’nin turizm rehberliği alanında akreditasyona sahip iki fakültesinden biri olan Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü öğrencileri çalışma evreni olarak belirlenmiştir. Araştırmada tam sayım yöntemi ile bölümde öğrenim gören ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşan toplam 520 öğrencinin tamamına ulaşılarak veri toplanması hedeflenmiştir.

İki değişken arasındaki ilişki ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin belirlendiği bu çalışmada, söz konusu ilişki ve etkinin istatistiksel olarak objektif bir şekilde ölçümü için verilerin nicel tekniklerle elde edilmesi gerekmektedir. Buradan hareketle araştırma verilerinin elde edilmesinde anket tekniği tercih edilmiştir. Araştırmada anket formu hazırlanmış ve öğrencilerden doldurmaları talep edilmiştir. 02 Ocak 2023 ile 26 Ocak 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilen uygulama ile 520 öğrencinin 157’sinden geri dönüş alınmıştır. Bu bağlamda, verilerin analizi 157 yanıt üzerinden gerçekleştirilmiştir. Roscoe (1975), ideal bir çalışmada örneklem büyüklüğünün 30 ile 500 arasında olması gerektiğini ve birden fazla faktör bulunan araştırmalarda örneklemin ilgili faktörün on katı ve/veya daha fazlasının dahil edilmesiyle güvenilir sonuçlar alınabileceğini açıklamaktadır.

Araştırmada kullanılan anket formu temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde cinsiyet, yaş ve sınıf şeklinde bazı demografik sorulara yer verilmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde araştırmanın bağımsız değişkeni olarak kabul edilen hoşgörü eğiliminin tespitine yönelik derecelendirmeli ifadeler yer verilmiştir. Bu bölümde Çavuş (2019)’un “Hoşgörü Eğilimi Ölçeği Yetişkin Formunun Geliştirilmesi ve Yetişkinlerin Hoşgörü Eğilim Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmasındaki ifadeler kullanılmıştır. Ölçekte iki alt boyutta toplanan 10 ifade yer almaktadır. Ölçeğin alt boyutları araştırmacılar tarafından “Farklılıklara Saygı” ve “Kabullenme” şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca ölçek geçerliliğini arttırmak amacı ile kontrol unsurlarına yer verilmiştir. Anket formunun üçüncü bölümünde ise katılımcıların kariyer beklentilerini belirlemeye yönelik derecelendirmeli ifadeler yer verilmiştir. Kariyer beklentilerini içeren altı ifadeden ilk üç ifade Aymankuy & Aymankuy (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan, sonraki üç ifade ise Çavuş & Kaya (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan alınmıştır. Bu bölümde kullanılan ölçekte, farklı araştırmalardan yararlandığı için veri analizi kısmında geçerlilik analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesi sürecinde ilk olarak hoşgörü eğilimi ve kariyer beklentileri ölçeklerine yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalarda geçerlilik analizi için genellikle faktör analizi, güvenilirlik analizi için ise Cronbach’s Alpha kat sayısı kullanılmaktadır. Buradan hareketle ilk olarak hoşgörü eğilimi ölçeği için keşfedici faktör analizi yapılarak, güvenilirlik katsayıları ile birlikte sunulmuştur.

Veri analizinin son bölümünde bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel önemini ortaya çıkarmak için korelasyon analizi ve değişkenler arasındaki etkinin ölçümü için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda elde edilen bulgular araştırma amaçları doğrultusunda yorumlanmıştır.

4. Bulgular

Verilerinin analiz sürecinde ilk olarak hoşgörü eğilimi ve kariyer beklentileri ölçeklerine yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalarda geçerlilik analizi için genellikle faktör analizi, güvenilirlik analizi için ise Cronbach's Alpha kat sayısı kullanılmaktadır. Buradan hareketle ilk olarak hoşgörü eğilimi ölçeği için keşfedici faktör analizi yapılarak, güvenilirlik katsayıları ile birlikte Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Hoşgörü Eğilimi Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizlerinin Sonuçları

Faktör	İfade	Faktör yükü	CA
Faktör 1 Farklılıklara saygı	İnsanların farklı düşüncelere sahip olmasını anlayışla karşılarım	0,891	0,873
	Farklı düşünceleri hoşgörüyle karşılarım	0,839	
	İnsanların farklı olması doğaldır	0,808	
	Herkesin düşüncesine saygı duyarım	0,684	
	Kendimi başkalarının yerine koyabilirim	0,647	
	İnsanları olduğu gibi kabul ederim	0,565	
Faktör 2 Kabullenme	Kimseden nefret etmem	0,771	0,680
	Başkalarının hatalarını görmezden gelirim	0,724	
	Affedici birisiyim	0,611	
Genel değerler	Başkalarının hatalarını anlayışla karşılarım	0,573	
	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Kat sayısı	0,880	
	Bartlett's Küresellik Testi ki-kare değeri	680,482	
	Bartlett's Küresellik Testi p-değeri	0,000	
	1. Faktör öz değeri ve varyans açıklama oranı	4,706 37,627	
	2. Faktör öz değeri ve varyans açıklama oranı	1,262 26,549	
Toplam Varyans açıklama oranı	59,682		
Genel güvenilirlik	0,854		

CA: Cronbach Alpha

Tablo 1'de yer alan sonuçlar incelendiğinde, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını ve veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğunu ifade eden KMO değerinin 0,880 olduğu görülmektedir. KMO değerinin 0,60 üzeri olduğu durumlarda veri setinin analize uygun olduğu sonucuna varılır (Field, 2000). Buradan hareketle veri setinin faktör analizi için uygun olduğu kanaatine varılmıştır. Diğer yandan analiz sonucunda Bartlett's küresellik testi sonucunun anlamlı olduğu (χ^2 : 680,482, p:0,000) görülmüştür. Değişkenler arasında ilişkinin kısmi korelasyon temelinde incelendiği test sonucunda veri matrisinin faktör analizine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hoşgörü eğilimi ölçeğine yönelik olarak gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda iki anlamlı faktör bulunmuştur. Bu faktörler Çavuş (2019)'un çalışmasında olduğu gibi "Farklılıklara Saygı" ve "Kabullenme" olarak isimlendirilmiştir. Farklılıklara saygı faktörünün varyans açıklama oranı %37,627 olup öz değeri 4,706'dır. Diğer yandan, kabullenme faktörünün varyans açıklama oranı %26,549 ve öz değeri 1,262'dir. Tablo 1'de yer alan veriler faktör ifadeleri bağlamında değerlendirildiğinde turist rehberi adaylarının hoşgörü eğilimlerini açıklayan temel faktörün farklılıklara saygı olduğu anlaşılmaktadır. İlgili faktörde yer alan ifadelerin faktör yükü 0,56 ve üzeri olup, faktöre ait güvenilirlik kat sayısı 0,873 olarak hesaplanmıştır. Bu faktörde en fazla faktör yüküne sahip ifade "İnsanların farklı düşüncelere sahip olmasını anlayışla karşılarım" (r: 0,891) ifadesidir. En düşük faktör yüküne sahip ifade ise "İnsanları olduğu gibi kabul ederim" (r: 0,565) ifadesidir. Hoşgörü eğiliminin diğer faktörü olan kabullenme faktöründe yer alan ifadelerin güvenilirlik kat sayısı 0,680 olup, ifadelerin faktör yükleri ,573 üzerindedir. Bu faktörde en yüksek

faktör yüküne sahip ifade “Kimseden nefret etmem” (r: 0,771) ifadesidir. En düşük faktör yüküne sahip ifade ise “Başkalarının hatalarını anlayışla karşılarım” (r: 0,573) ifadesidir. Hoşgörü eğilimi ölçeğinin genel güvenilirlik katsayısı da 0,854 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle araştırmada kullanılan hoşgörü eğilimi ölçeğine ait verilerin geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Araştırmada bir sonraki aşamada kariyer beklentileri ölçeği için keşfedici faktör analizi yapılarak, güvenilirlik katsayıları ile birlikte Tablo 2’de sunulmuştur. Tablo 2’de yer alan sonuçlar incelendiğinde veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını ve veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğunu ifade eden KMO değerinin 0,699 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle, veri setinin faktör analizi için uygun olduğu kanaatine varılmıştır. Diğer yandan analiz sonucunda Bartlett’s küresellik testi sonucunun anlamlı olduğu ($\chi^2:368,232$, sig:0,000) görülmüştür. Dolayısıyla, veri matrisinin faktör analizine uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer beklentileri ölçeğine yönelik olarak gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan “Mezuniyet sonrası turizm sektöründe farklı alanlarda çalışmayı düşünüyorum” ifadesinin faktör yükünün 0,30 altında olduğu tespit edilmiş ve ilgili ifade analizden çıkartılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda “Olumlu kariyer beklentileri” ve “Olumsuz kariyer beklentileri” olmak üzere iki anlamlı faktör bulunmuştur. Olumlu kariyer beklentileri faktörünün varyans açıklama oranı %43,395 olup öz değeri 2,604’tür. Olumsuz kariyer beklentileri faktörünün varyans açıklama oranı ise %30,211 olup öz değeri 1,813’tür.

Tablo 2

Kariyer Beklentileri Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizlerinin Sonuçları

Faktör	İfade	Faktör yükü	CA
Faktör 1 Olumlu Beklentiler	Mezuniyet sonrası turizm sektöründe turist rehberi olarak çalışmayı düşünüyorum	0,908	0,855
	Rehberlik mesleğinde iyi yerlere geleceğime inanıyorum	0,871	
	Rehberlik mesleği uzun yıllar çalışmak için uygun bir iş alanıdır	0,851	
Faktör 2 Olumsuz Beklentiler	Mezuniyet sonrası iş bulamama ihtimali beni korkutuyor	0,877	0,764
	İleride rehberlik mesleği ile ailemi geçindirememek beni korkutuyor	0,855	
	Mezuniyet sonrası ne yapacağıma tam olarak karar vermiş değilim	0,732	
Genel değerler	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Kat sayısı		0,699
	Bartlett’s Küresellik Testi ki-kare değeri		368,232
	Bartlett’s Küresellik Testi değeri		0,000
	1. Faktör öz değeri ve varyans açıklama oranı	2,604	43,395
	2. Faktör öz değeri ve varyans açıklama oranı	1,813	30,211
	Toplam Varyans açıklama oranı		73,606
Genel güvenilirlik		0,729	

CA: Cronbach Alpha

Tablo 2’de yer alan veriler faktör ifadeleri bağlamında değerlendirildiğinde, turist rehberi adaylarının kariyer beklentilerini açıklayan temel faktörün olumlu kariyer beklentileri olduğu anlaşılmaktadır. İlgili faktörde yer alan ifadelerin faktör yükü 0,851 ve üzeri olup, faktöre ait güvenilirlik kat sayısı 0,855 olarak hesaplanmıştır. Bu faktörde en fazla faktör yüküne sahip ifade “Mezuniyet sonrası turizm sektöründe turist rehberi olarak çalışmayı düşünüyorum” (r: 0,908) ifadesidir. En düşük faktör yüküne sahip ifade ise “Rehberlik mesleği uzun yıllar çalışmak için uygun bir iş alanıdır” (r: 0,851) ifadesidir. Diğer yandan olumsuz kariyer beklentileri faktöründe yer alan ifadelerin güvenilirlik kat sayısı 0,764 olup, ifadelerin faktör yükleri 0,732 üzerindedir. Bu faktörde en fazla faktör yüküne sahip ifade “Mezuniyet sonrası iş bulamama ihtimali beni korkutuyor” (r: 0,877) ifadesidir. En düşük faktör yüküne sahip ifade ise “Mezuniyet sonrası ne yapacağıma tam olarak karar vermiş değilim” (r: 0,732) ifadesidir. Kariyer beklentileri ölçeğinin genel güvenilirlik

katsayısı ise 0,729'dur. Buradan hareketle araştırmada kullanılan kariyer beklentileri ölçeğine ait verilerin geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinden sonra katılımcıların bazı demografik bilgileri incelenmiş ve sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur. Tabloya göre, katılımcıların çoğunun kadınlardan oluştuğu (n:108, %68,79), 49 katılımcının ise %31, 21 pay ile erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 3

Demografik Verilerin Analizi

Değişken	Grup	Sıklık (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	108	68,79
	Erkek	49	31,21
	Toplam	157	100,00
Yaş grubu	18-21 yaş	73	46,50
	22-24 yaş	75	47,77
	25 yaş ve üzeri	9	5,73
	Toplam	157	100,00
Sınıf	2. sınıf	56	35,67
	3. sınıf	42	26,75
	4. sınıf	59	37,58
	Toplam	157	100,00

Tablo 3 katılımcıların yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde 157 katılımcıdan 75'inin 22-24 yaş aralığında (%47,77), 73'ünün 18-21 yaş aralığında (%46,50), geri kalan 9 katılımcının ise 25 yaş ve üzeri yaşa sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların okumakta oldukları sınıfa göre dağılımları incelendiğinde ise homojene yakın bir dağılım görülmektedir. Buna göre 59 katılımcı son sınıfta eğitimi sürdürmekte iken 56 öğrenci ikinci sınıfta, 42 öğrenci ise üçüncü sınıfta eğitim görmektedir.

Tanımlayıcı analizlerde ilk olarak hoşgörü eğilimi ve kariyer beklentileri ölçeğinde yer alan ifadelerle ilişkin katılım düzeyi incelenmiştir. Bu süreçte tablonun üzerinde tabloda yer alan ifadelerle ilişkin sıklık ve yüzde değerleri sunulurken, ifadelerle katılım düzeyleri aritmetik ortalamalar üzerinden yorumlanmış ve bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğrencilerin Hoşgörü Eğilimi ve Kariyer Beklentilerine Yönelik Katılım Düzeyi

Hoşgörü Eğilimi-İfadeler	1	2	3	4	5
HE1-Affedici birisiyim	n 5	12	43	53	44
	% 3,18	7,64	27,39	33,76	28,03
HE2-Herkesin düşüncesine saygı duyarım	n 4	4	14	53	82
	% 2,55	2,55	8,92	33,76	52,23
HE3-Başkalarının hatalarını anlayışla karşılarım	n 3	10	48	47	49
	% 1,91	6,37	30,57	29,94	31,21
HE4-Kendimi başkalarının yerine koyabilirim	n 2	1	6	37	111
	% 1,27	0,64	3,82	23,57	70,70
HE5-Başkalarının hatalarını görmezden gelirim	n 27	33	48	31	18
	% 17,20	21,02	30,57	19,75	11,46
HE6-Farklı düşünceleri hoşgörüyle karşılarım	n 3	3	13	56	82
	% 1,91	1,91	8,28	35,67	52,23
HE7-Kimseden nefret etmem	n 31	35	37	35	19
	% 19,75	22,29	23,57	22,29	12,10
HE8-İnsanların farklı olması doğaldır	n 4	2	4	20	127
	% 2,55	1,27	2,55	12,74	80,89

Tablo 4

Öğrencilerin Hoşgörü Eğilimi ve Kariyer Beklentilerine Yönelik Katılım Düzeyi (Devamı)

		1	2	3	4	5
HE9-İnsanların farklı düşüncelere sahip olmasını anlayışla karşılarım	n	2	2	13	30	110
	%	1,27	1,27	8,28	19,11	70,06
HE10-İnsanları olduğu gibi kabul ederim	n	5	4	23	42	83
	%	3,18	2,55	14,65	26,75	52,87
Kariyer Beklentileri-İfadeler		1	2	3	4	5
KB1-Mezuniyet sonrası turizm sektöründe turist rehberi olarak çalışmayı düşünüyorum	n	12	20	45	32	48
	%	7,64	12,74	28,66	20,38	30,57
KB2-Rehberlik mesleği uzun yıllar çalışmak için uygun bir iş alanıdır	n	21	24	44	32	36
	%	13,38	15,29	28,03	20,38	22,93
KB3-Rehberlik mesleğinde iyi yerlere geleceğime inanıyorum	n	12	12	39	38	56
	%	7,64	7,64	24,84	24,20	35,67
KB4-Mezuniyet sonrası iş bulamama ihtimali beni korkutuyor	n	16	18	21	33	69
	%	10,19	11,46	13,38	21,02	43,95
KB5-İleride rehberlik mesleği ile ailemi geçindirememek beni korkutuyor	n	20	23	39	25	50
	%	12,74	14,65	24,84	15,92	31,85
KB6-Mezuniyet sonrası ne yapacağıma tam olarak karar vermiş değilim	n	32	29	27	32	37
	%	20,38	18,47	17,20	20,38	23,57

Tablo 4'te katılımcıların hoşgörü eğilimleri ölçeğine ait ifadeler yer almaktadır. Katılımcıların "Farklılıklara Saygı" ve "Kabullenme" boyutlarında yer alan ifadeler büyük oranda katılım gösterdikleri anlaşılmaktadır. Farklılıklara Saygı ve Kabullenme boyutunda katılımcılar tarafından en fazla katılım gösterilen ifadeler 4,682 ortalama ile "İnsanların farklı olması doğaldır" ve 4,618 ortalama ile "Kendimi başkalarının yerine koyabilirim" şeklindedir. Kariyer beklentileri ölçeğinde yer alan ve "Olumlu Beklentiler" ve "Olumsuz Beklentiler" den oluşan ifadelerin ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. Tablodan da anlaşıldığı üzere, bu boyutta en fazla katılım gösterilen ifade 3.771 ortalama ile "Mezuniyet sonrası iş bulamama ihtimali beni korkutuyor" ifadesidir. Diğer yandan, bu boyutta en az katılım gösterilen ifade ise 3.242 ortalama ile "Rehberlik mesleği uzun yıllar çalışmak için uygun bir iş alanıdır" ifadesidir.

Tablo 4'te kariyer beklentilerine ölçeğine ait ifadeler de yer almaktadır. Tabloda da belirtildiği üzere kesinlikle katılıyorum seçeneğine en fazla katılım gösterilen ifade, aynı zamanda en yüksek ortalamaya sahip olan ve olumsuz beklentiler boyutunda yer alan "Mezuniyet sonrası iş bulamama ihtimali beni korkutuyor" (n: 69, %43,95) ifadesidir. Diğer yandan, olumlu beklentiler boyutunda yer alan "Rehberlik mesleğinde iyi yerlere geleceğime inanıyorum" (n: 56, %36,67) ifadesi ise kesinlikle katılıyorum seçeneğine en fazla katılım gösterilen ikinci ifade olarak dikkati çekmektedir. Benzer biçimde, olumlu beklentiler boyutunda, "Mezuniyet sonrası turizm sektöründe turist rehberi olarak çalışmayı düşünüyorum" en fazla katılım gösterilen ifadedir (n: 48, %30,57). Son olarak, "İleride rehberlik mesleği ile ailemi geçindirememek beni korkutuyor" ifadesi olumsuz beklentiler boyutunda en fazla katılım sağlanan diğer bir ifade olarak öne çıkmaktadır (n:50, %31,85). Turist rehberi adaylarının hoşgörü eğiliminin kariyer beklentilerine etkisinin incelendiği bu çalışmada, bulguların değerlendirilmesi süreci temel olarak değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizi ve araştırma hipotezinin test edildiği regresyon analizlerini kapsamaktadır. Bu kapsamda ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizi gerçekleştirilmiş ve bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.



Tablo 5

Değişkenler Arası İlişkilerin İncelenmesi

		Kariyer Beklentileri	Olumlu Kariyer Beklentileri	Olumsuz Kariyer Beklentileri
Hoşgörü eğilimi	Pearson Korelasyon	,175**	,052	,170**
	Sig. (2-uçlu)	,029	,519	,033
	N	157	157	157
Farklılıklara Saygı	Pearson Korelasyon	,130	,025	,140
	Sig. (2-uçlu)	,105	,754	,081*
	N	157	157	157
Kabullenme	Pearson Korelasyon	,208**	,064	,201**
	Sig. (2-uçlu)	,009	,426	,012
	N	157	157	157

** . 0.05 düzeyinde ilişkiler anlamlıdır (2-uçlu).
* . 0.10 düzeyinde ilişkiler anlamlıdır (2-uçlu).

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmanın temel değişkenleri olan hoşgörü eğilimi ile kariyer beklentileri arasında düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (r: 0,175, p: 0,029 ve p<0,05;0,10). Diğer yandan, tablodaki bulgulardan hoşgörü eğilimi ile olumsuz kariyer beklentileri arasında yine düşük düzeyde bir ilişki olduğu (r: 0,170, p: 0,033 ve p<0,05;0,10), ancak hoşgörü eğilimi ile olumlu kariyer beklentileri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı anlaşılmaktadır (p: 0,519 ve p>0,05;0,10). Tablodaki bulgulara göre, hoşgörü eğiliminin alt faktörü olan farklılıklara saygı boyutu ile kariyer beklentileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p: 0,105 ve p>0,05;0,10). Hoşgörü eğiliminin alt faktörü olan kabullenme ile kariyer beklentileri arasında ise düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki mevcuttur (r: 0,208, p: 0,009 ve p<0,05;0,10). Bu noktada söz konusu ilişkilerin tesadüfi olarak ortaya çıkmış olma olasılığı da göz önüne alınmış ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında değişkenler arası ilişkilerin analizinden sonra, araştırmanın temel hipotezinin testi gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla hoşgörü eğilimi bağımsız değişken ve kariyer beklentileri bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Hipotez testine ilişkin gerçekleştirilen tek değişkenli basit doğrusal regresyon analizi sonuçları ise Tablo 6’de sunulmuştur.

Tablo 6

Araştırma Hipotezinin Test Edilmesi

Model	Standardize edilmiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	90,0% Confidence Interval for B	
	B	Standart hata	Beta			Alt Sınır	Üst Sınır
(Sabit)	2,667	0,363		7,345	0	2,066	3,268
1 Hoşgörü eğilimi	0,198	0,09	0,175	2,209	,029*	0,050	0,346

R2: 0, 175 Düzeltilmiş R2: 0, 024 F değeri: 4,881 p<0,05;0,10

Tablo 6’nın bulguları incelendiğinde, araştırma kapsamında oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir (F: 4,881, p: 0,029). Buna göre, regresyon modelinin matematiksel ifadesi “Kariyer Beklentileri: 2,667 + 0,198*Hoşgörü Eğilimi” şeklindedir. Ancak hoşgörü eğilimi kariyer beklentilerine ilişkin toplam varyansın küçük bir bölümünü (%2,4) açıklamaktadır. Bu kapsamda, hoşgörü eğilimindeki her bir birimlik artış kariyer beklentileri üzerinde yaklaşık %20 oranında bir etki meydana getirmektedir. Bulgular doğrultusunda hoşgörü eğiliminin kariyer beklentileri üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan

hareketle araştırmanın temel hipotezi “*H1: Turist rehberi adaylarının hoşgörü eğilimleri onların kariyer beklentilerini etkiler*” kabul edilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezini takiben hoşgörü eğilimi alt boyutlarının kariyer beklentileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu amaçla gerçekleştirilen çok değişkenli doğrusal regresyon analizine ilişkin bulgular ise Tablo 7’de sunulmuştur. Tablo 7 bulguları, oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu göstermektedir (F: 3,539, p: 0,031). Buna göre, regresyon modelinin matematiksel ifadesi “*Kariyer Beklentileri = 2,918 + 0,205*Kabullenme*” şeklindedir.

Tablo 7

Hoşgörü Eğilimi Alt Boyutlarının Kariyer Beklentileri Üzerindeki Etkileri

Model	Standardize edilmiş katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	90,0% Confidence Interval for B	
	B	Standart hata	Beta			Alt Sınır	Üst Sınır
(Sabit)	2,918	0,351		8,32	0	2,231	3,520
Farklılıklara Saygı	-0,034	0,117	-0,032	-0,292	0,771	-0,184	0,162
Kabullenme	0,205	0,098	0,231	2,088	,038*	0,0498	0,331

R²: 0, 210 Düzeltilmiş R²: 0, 032 F değeri: 3,539 Sig.: p<0,05;0,10

Tablo 7’de de görüldüğü üzere hoşgörü eğiliminin alt boyutları kariyer beklentilerine ilişkin toplam varyansın yalnızca %3’ünü açıklamaktadır. Bununla birlikte, hoşgörü eğiliminin alt boyutlarından olan kabullenme boyutundaki her bir birimlik değişim katılımcıların kariyer beklentileri üzerinde yaklaşık %21 oranında olumlu bir etki meydana getirmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, turist rehberi adaylarının sahip olduğu hoşgörü eğiliminin kariyer beklentileri üzerindeki etkisini araştırmak için yapılmıştır. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği bölümünde öğrenime devam eden öğrencilerin yardımları ile gerçekleştirilmiştir. 157 katılımcıdan elde edilen verilerin analizi ve bulguların değerlendirilmesi sonucunda temel olarak rehber adaylarının hoşgörü eğiliminin kariyer beklentilerini etkilediği saptanmıştır. Ancak, bahsi geçen bu etkinin araştırma örnekleme ile sınırlı olduğu farklı örneklemlerde benzer ya da farklı sonuçlar elde edilebileceği akılda tutulmalıdır. Bu noktada araştırma sonuçlarının daha önce gerçekleştirilen benzer araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu belirtilmelidir.

Araştırma konusu ile ilgili olarak gerçekleştirilen alan yazın taramasında, bu araştırmanın sonuçları ile doğrudan bağlantılı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, daha kapsamlı bir alan yazın taraması ile sınırlı sayıda araştırma sonucunun bu araştırma ile ilişkilendirilebileceği görülmüştür. Örneğin, Gül & Alimbekov (2018) araştırmalarında öğretmen adaylarının hoşgörü düzeylerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirmek istemiş ve iki ayrı üniversitedeki öğretmen adayları üzerinde araştırma yapmışlardır. Demirci (2017), huzurlu ve mutlu yaşamın özelliklerinin ve kaynaklarının incelenmesini hedeflemiştir. Araştırmanın nicel sonuçlarına göre, huzur ve mutluluk hoşgörü, yardımseverlik, kanaat ve maneviyat, sorumluluk, amaçlılık, değerlilik, güven ve güvenilirlik özellikleriyle pozitif ilişkili bulunmuştur. Kiroğlu vd. (2012) sınıfta hoşgörüye ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinin belirlenmesi amacıyla bir araştırma yapmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının öğrencilerin karar alma sürecine katılmalarına, dersi alacakları öğretim elemanını seçme özgürlüğüne, çeşitli konularla ilgili itiraz ve önerilerini dile getirmelerine olumlu yaklaşımları belirlenmiştir. Diğer taraftan, Boyacı (2015) tez araştırmasında



beşinci sınıf öğrencilerinin hoşgörü eğilimini artırmaya ve zorbalık düzeylerini azaltmaya yönelik geliştirilen Hoşgörü Eğilimi Geliştirme Programının etkililiği incelenmiştir. Araştırmanın bulguları dikkate alındığında, hoşgörü eğilimine yönelik denencelerin doğrulandığı söylenebilir. Büyükkaragöz & Kesici (1996) öğretmenlerin hoşgörü ve demokratik tutumlarını bilişsel alanda belirleyebilmek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmanın öne çıkan sonuçlarına göre, ilkokul öğretmenlerinin tamamına yakını "Demokrasilerde insanların birbirine hoşgörümlü davranmalarının temelinde karşılıklı saygı vardır" görüşüne katılmaktadırlar. Son olarak, Aydoğmuş & Kiraz (2020) üniversite öğrencilerinin demokratik tutum ve tolerans düzeylerini belirlemek için yaptıkları çalışmanın sonucuna göre, cinsiyet olarak kadınlarda, fakülte olarak Eğitim Fakültesi'nde, sınıf düzeyine göre üçüncü ve dördüncü sınıflarda demokratik tutumların daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zengin vd. (2017) olumsuz mesleki beklentileri tespit etmiş olan çalışmaları ele almışlardır. Buradan çıkan sonuca göre, turizm bölümlerinden mezun olan öğrencilerin beklentileri genel olarak yüksek ve olumlu olmaktadır. Ancak, çalışma hayatından sonra, endüstrideki çalışma şartları ve gelişim fırsatları konusundaki sınırlılıkları gibi çeşitli nedenlerle yaptıkları işe motive olamadıkları ve bu nedenle işlerinden ayrıldıkları açıklanmıştır.

Bilici & Kutukız (2018)'in araştırmasında, turizm eğitimi almış çalışanların kariyer beklentilerini ölçmek hedeflenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, otel çalışanların kariyer beklentisi algılarının cinsiyete, aldıkları eğitime ve çalıştıkları departmana göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı, sektörde çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Karadeniz & Özkan (2021) tarafından Ayvacık Meslek Yüksekokulu'nun farklı programlarında öğrenim gören öğrencilerin mezuniyet sonrası mesleki beklenti düzeylerini ölçmek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre Meslek yüksekokulu öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyer beklentileri okudukları sınıfa ve bölüme göre anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre 1. Sınıf da okuyan öğrencilerin 2. sınıf da okuyanlara kıyasla kariyer beklenti düzeylerinin daha yüksektir. Başka bir çalışmada, Kara vd. (2016), üniversite öğrencilerinin iş yaşamına hazırlanmasında üniversite kariyer merkezlerinin rolünü açıklamak ve öğrencilerin bu merkezlerden beklentilerinin neler olduğunu belirlemeye çalışmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, program türü, sınıf düzeyi, öğrenim türü, cinsiyet, öğrencilerin hayalini kurdukları bölümde okumaları ve bölümde zorunlu staj olması ile kariyer merkezinden kariyer beklentileri açısından anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Güzel vd. (2014), öğrencilerin turizmde kariyer algılamalarına ilişkin görüşlerini incelemiş ve öğrencilerin turizmde kariyerin gerek olumlu gerekse olumsuz etkileri hakkında kararsız bir tutuma sahip oldukları belirlemiştir. Dahası, öğrencilerin en yüksek kariyer algılamalarının 'turizmin yurtdışında çalışma olanağı sağlaması' ve yeni insanlarla tanışmanın verdiği keyiften kaynaklandığı, en olumsuz algılamaların ise 'turizmin diğer işlerden daha az saygın olması', 'turizmin cinsiyet ayrımına yol açması', 'sosyal yaşantıya zaman bırakmaması' ve 'ekonomik getirinin azlığından kaynaklandığı' sonuçlarına varılmıştır.

Yukarıda değinilen araştırmaların sonuçları göz önüne alındığında, mevcut araştırma sonuçlarının diğer çalışma sonuçları ile detaylı olarak karşılaştırılmasının zor olduğu açıktır. Bununla birlikte, sınırlı ilişkilendirmelerin yapılabileceği bu çalışmaların mevcut araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğunu söylemek mümkündür. Son olarak, araştırma 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 fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Bu öneriler şu şekilde ifade edilebilir:

Hoşgörü eğiliminin davranışlara da etki etmesi bakımından rehber yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında bu anlayışa yönelik eğitimler, dersler ve uygulamalara ağırlık verilmelidir. Rehber yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının fakültelerinde demokratik ve hoşgörümlü bir ortamın oluşturulmasına önem göstermelidir. Bu sayede, rehber adayları bu davranışları içselleştirme şansı elde edecek ve sahada uygulamada farklılıkların yönetilmesi



esnasında daha başarılı olabilecektir. Öğrencilerin kariyer beklentilerinin olumlu yönde olması ve mesleki deneyim sürecinin başarılı bir şekilde başlayabilmesi amacıyla TUREB ve meslek odaları öğrenciler ile sık sık bir araya gelerek turizm rehberliğinde farklı kültürleri tanımanın önemini gerçek deneyimler üzerinden aktaran etkinlikler organize etmelidir.

Turizm rehber adaylarının yaşayabilecekleri durumlara farklı bakış açıları getirmeleri ve çözüm yolları bulmaları bakımından, sahada yer alan profesyonel turist rehberlerinden bilgi paylaşımı sağlayabilecek etkinliklerin üniversiteler tarafından organize edilmesi gereklidir. Turizm rehber adaylarının gelecekte için anlamlı bir odaklanma ve hedef belirlemesi amacıyla üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulması ve varsa etkin bir şekilde işlemesine imkân sağlanmalıdır.

Bu araştırmanın sınırlı bir örneklem üzerinde gerçekleştirildiği göz önüne alındığında, araştırmanın kapsamı ve yöntemi bağlamında çeşitli sınırlılıklara sahip olduğu söylenebilir. Örneğin, bu çalışma tek bir üniversitenin turizm fakültesiyle ve bu bölümün sadece turizm rehberliği bölümü ile sınırlıdır. Bu bakımdan, araştırma sonuçlarının karşılaştırılması ve sonuçların etkinliğinin belirlenmesi bakımından bir sınırlılık oluşturmaktadır. Dahası, mevcut araştırmada bireylerin hoşgörü eğilimleri ile kariyer beklentilerinin yalnızca lisans düzeyinde ölçülmesi bir başka sınırlılığı oluşturmaktadır. Bu nedenlerle, gelecekte yapılacak benzer çalışmalar bu sonuçların genellenebilirlik niteliğinin sağlanması açısından sadece bir fakültede değil üniversite genelinde hatta diğer eğitim basamaklarında da (önlisans ve yüksek lisans) uygulanmalıdır. Dahası, bu çalışma sadece nicel veri toplanarak yapılmıştır. Bu nedenle, hoşgörü eğilimi değişkeninin kariyer beklentilerine etkisinin tam olarak anlaşılabilmesi için konu ile ilgili farklı örneklem gruplarında nicel ve nitel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı araştırmalar gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, gelecekteki çalışmalar hoşgörü eğilimi değişkeninin kariyer beklentilerine etkisini, araştırma sürecine farklı kontrol değişkenleri (zorbalık, hoşgörüsüzlük) veya araçlar (iletişim becerisi, farkındalık vb.) ekleyerek daha geniş kapsamda ele alabilir.

Kaynakça

- Adamson, S. J., Doherty, N. & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9, 251–259.
- Anafarta, N. (2011). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 1-17.
- Arthur, M. B., Khapova, S. & Wilderom, C. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202.
- Atalay, Y.Ö. (2008). *Felsefi açıdan tolerans ve hoşgörü* (Tez No. 215723) [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Atif, L. A. (2010). *Importance of tolerance*. Erişim tarihi: Ocak 8, 2023. <https://timesofmalta.com/articles/view/importance-of-tolerance.342594>
- Aydoğmuş, B. & Kiraz, Z. (2020). Üniversite öğrencilerinin demokratik tutum ve tolerans düzeylerinin incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 1322-1339.
- Aymankuy, Y., Tetik, N., Girgin, K. G. & Aymankuy, Ş. (2013). Lisans düzeyinde turizm eğitimindeki staj uygulamasına öğrenci ve akademisyenlerin bakışları (BTİÖYO'da uygulama). *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 101-128.



- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138.
- Başaran, İ. E. (1995). *Hoşgörü ve eğitim*. İ. Pehlivan (Yay. Haz.) Hoşgörü ve Eğitim Toplantısı (47-56). UNESCO Türkiye Milli Komisyonu ve Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Ortak Yayını.
- Bierema, L. (1998). *Women's career development across the lifespan: Insights, and strategies for women, organizations and adult educators*. Jossey-Bass.
- Bilici, H. & Kutukız, D. (2018). Turizm eğitimi alanlara dair kariyer beklentileri: Fethiye ilçesinde bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 5(3), 23-35.
- Boyacı, M. (2015). *Hoşgörü eğilimi geliştirme programının etkililiği: Hoşgörü eğiliminin geliştirilmesi ve zorbalığın önlenmesi* (Tez No. 418188) [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi].
YÖK Tez Merkezi
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Brown, W. (2006). *Regulating aversion: Tolerance in the age of identity and empire*. Princeton University Press.
- Büyükkaragöz, S. & Kesici, Ş. (1996). Öğretmenlerin hoşgörü ve demokratik tutumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(3), 353-365.
- Cambridge English Dictionary (2023). *Career*. Erişim tarihi: Ocak 14, 2023.
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/career>
- Cambridge English Dictionary (2023). *Expectation*. Erişim tarihi: Ocak 11, 2023.
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/expectation>
- 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.
- Demirci, İ. (2017). *Huzurlu ve mutlu yaşamın değerler ve karakter güçleri bağlamında karma bir araştırmayla incelenmesi* (Tez No. 469574) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi].
YÖK Tez Merkezi
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Dikici, E. & Sağır, A. (2012). Antalya'da inanç turizminin sosyolojik çözümlemesi: Demre-Myra örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(22), 35-43.
- Dilek, N. K., Dilek, S. E. & Gümüş, M. (2016). Otel çalışanlarının turizm ve barış ilişkisine yönelik metaforik algıları. *Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 1-15.
- Etymonline (2022). *Career*. Erişim tarihi: Ocak 15, 2023.
<https://www.etymonline.com/search?q=career>
- Etymology Online Dictionary (2023). *Tolerance*. Erişim tarihi: Ocak 15, 2023.
<https://www.etymonline.com/word/tolerance>
- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for Windows*. Sage Publications.
- Forsyth, P. (2002). *Career management*. Wiley & Sons.



- Galeotti, A. E. (2015). The range of toleration: From toleration as recognition back to disrespectful tolerance. *Philosophy and Social Criticism*, 41, 93-110.
- Greenhaus, J. H., Callanan, V. M. & Godshalk, V. M. (2009). *Career management*. (Fourth edition). Sage Publications.
- Greenhaus, J.H., Callanan, V. M. & Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. *The International Journal of Career Management*, 7(5), 3-12.
- Gül, Y. E. & Alimbekov, A. (2018). Öğretmen adayları hoşgörü ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4, 49-62.
- Güzel, T., Akdağ, G., Güler, O. & Şener, S. (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin turizmde kariyer algılamaları: Çanakkale, Mersin ve Kıbrıs'ta bir araştırma. 3. *Doğu Akdeniz Sempozyumu*, ss. 176-187, 18 Nisan.
- Hall, D. T. & Foster, L.W. (1977). A psychological success cycle and goal setting: Goals, performance and attitudes. *Academy of Management Journal*, 20, 282-290.
- Herr, E. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 196-211.
- Kara, S., Güler, T., Tuna, M. & Hitay, K. (2016). Kariyer beklentisinde kariyer merkezlerinin rolü ve Balıkesir Üniversitesinde bir uygulama. *Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi*, İstanbul.
- Karadeniz, Y. & Özkan, Ç. (2021). Üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyer beklentileri: Ayvacık Meslek Yüksekokulu örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 113-136.
- Kıroğlu, K., Elma, C., Kesten, A. & Egüz, Ş. (2012). Üniversitede demokratik bir değer olarak hoşgörü. *Journal of Social Studies Education Research*, 3(2), 86-104.
- Koroğlu, Ö. (2009). İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma (Tez No. 279359) [Doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Lintner, T. (2005). A world of difference: Teaching tolerance through photographs in elementary school. *The Social Studies*, January/February, 34-37.
- Mahapatra, A. (2018). Value of tolerance and its importance on the principle and practice of democracy. *Pramana Research Journal*, 8(11), 62-70.
- Management Study Guide (2023). *Career management- Meaning and important concepts*. Erişim tarihi: Ocak 15, 2023. <https://www.managementstudyguide.com/career-management.htm>
- 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.



- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary (2021). *Definition of Career Noun*. Erişim tarihi: Şubat 8, 2023. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/career_1?q=career
- Oxford Learners Dictionary (2023). *Expectation*. Erişim tarihi: Ocak 22, 2023. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/expectation?q=expectation>
- Preston, A. (2006). An empirical analysis of the career expectations of women in science and technology courses. *Labour & Industry*, 16(3), 21-38.
- Rabotić, B. (2010, March 4-5). *Tourist guides in contemporary tourism*. International Conference on Tourism and Environment, Sarajevo.
- 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.
- Rojewski, J. W. (2005). Occupational aspirations: Constructs, meaning and application. İnce; *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (Edt: S. D. Brown & R. W. Lent). John Wiley & Sons.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences*. Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Sert, A. N. & Şalvarcı, S. (2020). Profesyonel turist rehberlerinin kültürel yetkinliğinin değerlendirilmesi üzerine bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(71), 981-988.
- 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.
- Stiftung, B. (2004). A modern concept of tolerance basis for democratic interaction in pluralistic societies. Trilogue Salzburg, Arts-Economy- Politics, Erişim tarihi: Ocak 30, 2023 https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/Projekte/84_Salzbuerger_Trilog/Salzbuerger_Trilog_2004-Discussion_Paper.pdf
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N. & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731-748.
- Sullivan, S. E. & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 36(6), 1542-1571.
- Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: A critical review, *Journal of Education and Work*, 25(2), 225-248.



- Şahin, İ., Zoraloğlu, Y. & Fırat, N. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları, eğitsel hedefleri üniversite öğreniminden beklentileri ve memnuniyet durumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 429-452.
- The Scientific American (2021). *The U.S. needs tolerance more than unity, tolerance allows us to live in harmony despite deep-seated differences*. Erişim tarihi: Ocak 29, 2023. <https://www.scientificamerican.com/article/the-u-s-needs-tolerance-more-than-unity/#:~:text=Tolerance%20is%20about%20respecting%20other,citizens%20and%20fellow%20human%20beings>.
- Türe, H. & Ersoy, A. F. (2014). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin hoşgörü algısı. *Sosyal Bilgiler Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 5, 31-56.
- UCMERCED (2023). *Career management*. Erişim tarihi: Mart 11, 2023. <https://hr.ucmerced.edu/training/careermanagement>
- UNA-UK (2023). *International tolerance day factsheet*. Erişim tarihi: Şubat 19, 2023. <https://una.org.uk/tolerance-factsheet>
- UNESCO (1995). *Hoşgörünün İlkeleri Bildirgesi*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235288_eng
- Verkuyten, M. & Kollar, R. (2021). Tolerance and intolerance: Cultural meanings and discursive usage, *Culture & Psychology*, 27(1), 172–186.
- Wikipedia (2023). *Toleration*. Erişim tarihi: Ocak 13, 2023. <https://en.wikipedia.org/wiki/Toleration>
- Yılmaz, I., DüNDAR, A. & Atlı, A. (2020). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun yordayıcısı olarak mesleki sonuç beklentisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 68-77.
- Zengin, B., Işkın, M. & Şengel, Ü. (2017). *Ailelerin sosyo-ekonomik durumlarına göre turizm eğitimi alan öğrencilerin meslek değiştirme eğilimlerinin belirlenmesi*, 3. Turizm Şurası Bildiriler Kitabı, ss. 402-413, Ankara.
- Zhang, H. Q. & Chow, I. (2004). Application of importance-performance model in tour guides' performance: Evidence from mainland Chinese outbound visitors in Hong Kong. *Tourism Management*, 25(1), 81-91.



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 : % 100