



**TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ
KARİYER UYUM YETENEĞİNİN
BİREYSEL YARATICILIĞA ETKİSİ
(ALANYA OTELLERİ ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans Tezi

Zerrin Mahmutoglu

Eskişehir 2022

**TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ KARIYER UYUM YETENEĞİNİN
BİREYSEL YARATICILIĞA ETKİSİ (ALANYA OTELLERİ ÖRNEĞİ)**

Zerrin MAHMUTOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Güzin KIYIK KICIR

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ocak 2022

ÖZET

TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ KARIYER UYUM YETENEĞİNİN BİREYSEL YARATICILIĞA ETKİSİ (ALANYA OTELLERİ ÖRNEĞİ)

Zerrin MAHMUTOĞLU

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ocak 2022

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Güzin KIYIK KICIR

Yoğun rekabetin yaşandığı iş hayatında bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasında, fırsatları ve tehditleri fark ederek, hazırlıklı olması, gelişime ve değişime açık olması ve kariyer uyum yeteneklerine sahip olmasının önemi giderek artmaktadır. Aynı zamanda hızla gelişen iş dünyasında işletmelerin rakipleriyle rekabet edebilmesi ve küresel bir ortamda hayatta kalabilmesi için rakiplerinden farklılaşması, özgün olabilmesi, yaratıcı fikirler ortaya koyup, yenilik yapabilmesi gerekmektedir. İşletmelerin müşteri sadakati ve memnuniyetini artıracak yeni çözümler bulabilmesi için çalışanların yaratıcılığı önemli bir parametredir. Bu araştırmanın temel amacı, Antalya'nın Alanya ilçesinde bulunan 5 yıldızlı otellerdeki çalışanların Kariyer uyum yeteneklerinin Bireysel yaratıcılığa olan etkisini incelemektir. Araştırma verileri araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu ile toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında analiz edilerek test edilmiştir. Araştırmanın sonucunda “Kariyer Uyum Yetenekleri” ve “Bireysel Yaratıcılık” ölçeklerine ait bulgular incelendiğinde aralarında yüksek derecede pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Kariyer uyum yeteneklerinin bireysel yaratıcılığa olumlu etki ettiği varsayıldığında, çalışanların bireysel yaratıcılıklarındaki değişimlerin %62'sinin kariyer uyum yeteneklerinden kaynaklı olduğu görülmektedir. Bireysel yaratıcılığın hangi kariyer uyumu yetenekleri ile ilişki içerisinde olduğunu görmek için her bir alt boyut ile olan ilişkisi incelendiğinde ise Kaygı, Kontrol ve Güven ile orta derecede, Merak ile yüksek seviyede pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Bireysel yaratıcılık, bu 4 yetenek ile birlikte azalış ve birlikte artış göstermektedir. Buna göre 4 kariyer uyum yeteneği içinde bireysel yaratıcılığa en çok etki edenin merak olduğu sonucuna varılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Yaratıcılık, Kariyer Uyum Yeteneği, Turizm İşletmesi

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE CAREER ADAPTABILITY OF TOURISM SECTOR EMPLOYEES ON INDIVIDUAL CREATIVITY (ALANYA HOTELS EXAMPLE)

Zerrin MAHMUTOGLU

M.A. THESIS, Department of Business Administration
Anadolu University, Graduate School of Social Sciences (January,2022)

Supervisor: Dr. Güzin KIYIK KICIR

In the business life where intense competition is experienced, the importance of being prepared, being open to development and change, and having career adaptability skills is increasing in order to reach career goals of the individual. At the same time, businesses need to differentiate from their competitors, be original, put forward creative ideas and innovate in order to compete with their competitors and survive in a global environment in the rapidly developing business world. Creativity of employees is an important parameter for businesses to find new solutions that will increase customer loyalty and satisfaction. The main purpose of this research is to examine the effect of career adaptability skills of employees in 5-star hotels in Alanya district of Antalya on Individual creativity. Research data were collected with a questionnaire form prepared by the researcher. The data obtained were analyzed and tested in the SPSS program. As a result of the study, when the findings of the "Career Adaptability" and "Individual Creativity" scales were examined, it was seen that there was a high degree of positive correlation between them. Assuming that career adaptability has a positive effect on individual creativity, it is seen that 62% of the changes in the individual creativity of employees are due to career adaptability. When the relationship between individual creativity and each sub-dimension is examined in order to see which career adaptability skills are related, it is seen that there is a moderate positive relationship with Anxiety, Control and Confidence, and a high level of positive relationship with Curiosity. Individual creativity decreases with these 4 abilities and increases together. Accordingly, it is concluded that curiosity is the most influential on individual creativity among the 4 career adaptability abilities.

Keywords: Individual Creativity, Career Adaptability, Tourism Business

TEŞEKKÜR

Akademik ve sosyal hayatımda maddi ve manevi destekleriyle her zaman yanımda olan değerli aileme,

Çocukluğumdan bu yana eğitim hayatımın temelini koyan rahmetli canım dedem Trakya Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Anorganik Kimya Anabilim dalı eski başkanı Prof. Dr. Adilhan FEYİZOĞLU' na teşekkürlerimi ve minnetlerimi sunmak isterim.

İlk akademik çalışmamda gece gündüz paylaştığı tecrübeleri ile bana yol gösteren güzel enerjisi ile her daim motivasyonum olan saygıdeğer tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Güzin KIYIK KICIR' a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TURİZM SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ KARIYER UYUM YETENEĞİNİN BİREYSEL YARATICILIĞA ETKİSİ (ALANYA OTELLERİ ÖRNEĞİ)	1
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii
1.GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Kapsamı	2
1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	3
1.3. Araştırmanın Yöntemi.....	3
1.4. Araştırmanın Planı.....	3
2. KARIYER UYUM YETENEĞİ VE BİREYSEL YARATICILIK KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ	4
2.1 Kariyer Kavramı	4
2.1.1. Kariyer uyum yeteneğine kuramsal bakış.....	5
2.1.2. Kariyer uyum yeteneği.....	6
2.1.2.1. Kariyer uyum yeteneği ile ilgili araştırmalar.....	8
2.1.3. Kariyer uyum yeteneğinin boyutları	10
2.1.3.1. Kaygı.....	12

2.1.3.2. Kontrol.....	13
2.1.3.3. Merak.....	13
2.1.3.4. Güven.....	15
2.1.4. Kariyer uyum yeteneğinin faydaları.....	15
2.2. Yaratıcılık Kavramı	16
2.2.1. Yaratıcılık kavramının önemi	17
2.2.1.1. Bireyler için yaratıcılığın önemi.....	17
2.2.1.2. Organizasyonlar için yaratıcılığın önemi	18
2.2.2. Yaratıcılık süreci	18
2.2.3. Bireysel yaratıcılık.....	20
2.2.4. Yaratıcılığı önleyen faktörler	24
2.2.5. Yaratıcılık ile ilgili araştırmalar	24
3. TURİZM SEKTÖRÜ VE İŞLETMECİLİĞİ.....	28
3.1. Turizm Sektörü.....	28
3.2. Turizm Sektörünün Özellikleri.....	29
3.3. Turizm Sektörünün Sınıflandırılması	30
3.4. Turizm İşletmeciliği	31
3.5. Turizm Sektörünün Ekonomideki Yeri	31
3.6. Turizm İşletmelerinde Meslekler.....	35
3.7. Turizm Sektörünün Çalışanlarına Sunduğu Fırsat ve Tehditler	36

3.8.	Turizm Sektörünün Araştırma Bağlamındaki Önemi	37
3.9.	Turizm Sektörünün Uygulama Alanı	39
4.	ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ	40
4.1.	Araştırmanın Hipotezleri.....	40
4.2.	Araştırmanın Evren ve Örneklemi	40
4.3	Veri Toplama Aracı	41
4.4.	Veri Analiz Yöntemi	42
5.	BULGULAR	44
5.1.	Demografik Bulgular	44
5.2	Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular	46
5.2.1.	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği İçin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA).....	46
5.2.2	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	49
5.2.3	Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)	51
5.2.4	Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (AFA).....	54
5.3	Güvenilirliğe İlişkin Bulgular.....	56
5.4	Demografik Karşılaştırmalarla İlgili Bulgular.....	57
5.4.1.	Cinsiyete Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.....	57
5.4.2.	Yaşa Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	59
5.4.3.	Eğitim Seviyesine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	61
5.4.4.	Medeni Duruma Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	63

5.4.5.	Sektör Kıdemine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	64
5.4.6.	Şirket Kıdemine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	67
5.4.7.	Departmana Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması	70
5.5	İncelenen Ölçeklerin Birbiri ile İlişkilerine Dair Bulgular	74
5.5.1	Bireysel Yaratıcılık ile Kariyer Uyum Yeteneğinin Alt Boyutları Arasında İlişki...74	
5.5.2	Bireysel Yaratıcılık ve Kariyer Uyum Yeteneği ile Basit Regresyon Modeli.....75	
5.5.2.1	Basit Regresyon Varsayım Testlerine Ait Bulgular	75
5.5.2.2	Basit Regresyon Modeline Ait Bulgular	76
5.5.3	Bireysel Yaratıcılık ve Kariyer Uyum Yeteneğinin Alt Boyutları ile Çok Değişkenli Regresyon Modeli Oluşturulması.....77	
5.5.3.1	Çok Değişkenli Regresyon Varsayım Testleri.....77	
5.5.3.2	Çok Değişkenli Regresyon Modeline Ait Bulgular	78
6.	DEĞERLENDİRME.....	80
	SONUÇ	87
	KAYNAKÇA.....	88

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Kariyer Uyum Boyutları	10
Tablo 2. Araştırma Evren ve Örneklem İstatistikleri.....	33
Tablo 3. Demografik İstatistikler Tablosu	34
Tablo 3.(Devam) Demografik İstatistikler Tablosu	35
Tablo 4. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ait KMO Örneklem Uygunluk Ölçümü ve Bartlett Küresellik Testi	41
Tablo 5. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA).....	44
Tablo 5.(Devam) Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)..	45
Tablo 6. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçek Maddeleri İçin Uygulanan AFA Sonucu Açıklanan Varyans Değerleri	46
Tablo 6.(Devam) Kariyer Uyum Yeteneği Ölçek Maddeleri İçin Uygulanan AFA Sonucu Açıklanan Varyans Değerleri.....	
Tablo 7. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için DFA Sonucunda Oluşan Faktör Yükleri.	47
Tablo 7.(Devam) Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için DFA Sonucunda Oluşan Faktör Yükleri	48
Tablo 8. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için DFA Modeli Uyum İyiliği Ölçütleri ve Hesaplanan Değerler.....	48
Tablo 9. Bireysel Yaratıcılık Ölçeğine ait KMO Örneklem Uygunluk Ölçümü ve Bartlett Küresellik Testi.....	49
Tablo 10. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Faktör Yükleri.....	50
Tablo 11. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi Sonucu Açıklanan Varyans Değerleri	52
Tablo 11.(Devam) Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi Sonucu Açıklanan Varyans Değerleri.....	53
Tablo 12. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Faktör Yükleri.....	53
Tablo 12.(Devam) Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Faktör Yükleri.....	53

Tablo 13. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği için DFA Modeli Uyum İyiliği Ölçütleri ve Hesaplanan Değerler	53
Tablo 14. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizine İlişkin Alfa Katsayıları	54
Tablo 15. Kadın ve Erkeklerin Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri	55
Tablo 15. (Devam) Kadın ve Erkeklerin Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri.....	56
Tablo 16. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	57
Tablo 17. Yaş Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri	57
Tablo 18. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması	58
Tablo 19. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Eğitim Seviyesine Göre Karşılaştırılması	59
Tablo 19. (Devam) Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Eğitim Seviyesine Göre Karşılaştırılması	60
Tablo 20. Medeni Durum Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri	60
Tablo 21. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre İkili Karşılaştırılması	61
Tablo 21. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre İkili Karşılaştırılması	62
Tablo 22. Sektör Kıdemine Göre Ayrılan Grupların Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri	63
Tablo 22. (Devam) Sektör Kıdemine Göre Ayrılan Grupların Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri.....	64
Tablo 23. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Sektör Kıdemine Göre Karşılaştırılması	64
Tablo 23. (Devam) Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Sektör Kıdemine Göre Karşılaştırılması	65
Tablo 24. Şirket Kıdemine Göre Ayrılan Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri	65
Tablo 24. (Devam) Şirket Kıdemine Göre Ayrılan Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri.....	66
Tablo 25. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Şirket Kıdemine Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 25. (Devam) Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Şirket Kıdemine Göre Karşılaştırılması	67
Tablo 26. Departman Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri.....	67

Tablo 26. (Devam)Departman Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri.....	68
Tablo 27. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Departmana Göre Karşılaştırılması.....	68
Tablo 27. (Devam) Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Departmana Göre Karşılaştırılması	69
Tablo 28. Departman Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri.....	70
Tablo 28.(Devam) Departman Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri	71
Tablo 29. Bireysel Yaratıcılık İle Kariyer Uyum Yetenekleri ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar Tablosu	71
Tablo 30. Otokorelasyon ve Sabit Varyanslılık (Homoscedasticity) Testleri	74
Tablo 31. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Genel Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizine Ait ANOVA Tablosu	74
Tablo 32. Otokorelasyon ve Sabit Varyanslılık (Homoscedasticity) Testleri	76
Tablo 33. “Çoklu Doğrusal Bağlantı” (Multicollinearity) Testleri	76
Tablo 34. Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyutlarının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çok Değişkenli Regresyon Analizine Ait ANOVA Tablosu	77
Tablo 35. Tekrarlanan Çok Değişkenli Regresyon Analizine Ait ANOVA Tablosu	78
Tablo 36. Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyutlarının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çok Değişkenli Regresyon Analizine Ait ANOVA Tablosu.....	78
Tablo 37. Tekrarlanan Çok Değişkenli Regresyon Analizine Ait ANOVA Tablosu.....	79

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği DFA Modeli	47
Şekil 2. AFA ScreePlot Grafiği	51
Şekil 3. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği DFA Modeli.....	52



1.GİRİŞ

Hızlı rekabet ortamı, iş dünyasında görülen teknolojik gelişmeler ve globalleşme işletmeler için önemli değişimleri beraberinde getirmektedir. Bu değişimler ise, kişilerin iş bulmalarını ve iş ortamındaki yöntemlerini etkilemiştir. Çalışanların iş hayatında ayakta kalabilmesi, karşılarına çıkan duvarları aşabilmesi, kişisel hedeflerine ulaşp, işletme amaçlarına katkı sağlayabilmesi için sahip olduğu yetenekleri kullanması önemlidir. Bireyin iş hayatında başarılı olabilmesi, kariyer gelişimini sürdürebilmesi, istihdam koşullarına ve küresel çevreye ayak uydurabilmesi için gerekli olan uyum yeteneklerini edinmesi gerekir. Kişilerin gerektiğinde farklı durumlara adapte olabilme becerilerine ihtiyacı vardır. Değişen koşullarda, bireylerin sergiledikleri uyum yetenekleri, zorlukların aşılmasında çok önemlidir. Empati sağlayarak iletişim kurabilme, karar verme, öz eleştiri, öz güven, problem çözme, planları uygulayabilme, yaratıcılık, yeniliklere açık olma gibi yeteneklere sahip olmak gerekir. İş hayatı, kariyer geliştirme süreçlerinde aktif olmayı ve hayat boyu öğrenmeyi gerektirmektedir. Bireyler çalışma yaşamları süresince, kariyer geçişlerinde yaşadıkları değişikliklerle yüzleşmek ve bunlara uyum sağlamak zorundadır. Kariyer geçişleri, kişilerin hedeflerini, kişilik özelliklerini, iş yaşamlarını ve tutumlarını yeniden analiz etmelerini gerektirir. Bunlar aynı zamanda kariyer uyum yeteneklerinin önemli göstergeleri arasındadır.

Yeniliklere ve farklılıklara açık olan işletmeler daha hızlı gelişebilir. İşletmeler, pozisyonlarını farklılaştırarak piyasada rekabet edebilecek ve müşterilerin sadakatini ve memnuniyetini artıracak yeni çözümler bulmak için çalışanların yaratıcılığına odaklanmaktadır. Bir fikri başka fikirler ilişkilendirerek, yeni ve benzersiz bir şekilde ortaya çıkan yaratıcılık, mevcut işin uzun vadeli sürdürülebilirliği için kritik öneme sahiptir (Nazari ve Shahdadnejad, 2011).

Kariyer uyumu yeni fikirlerin ve bireysel yaratıcılığın ortaya çıkmasında son derece önemlidir. Uyum yeteneği olan çalışanların çekinmeden özgürce yeni bir yöntem ve fikri deneyebilmeleri, işin içeriğinde fark yaratabilmeleri, yeni fikirler arayıp bu fikirleri uygulayabilmeleri, işin monotonluğundan sıyrılıp farklı bilgileri ve teknikleri kullanabilmeleri doğrudan yaratıcı davranışlarla ilgilidir.

İşletmeler, yaratıcı düşünebilen ve değişime hızla uyum sağlayabilen girişimci ve yenilikçi insan kaynaklarına her gün daha fazla gereksinim duymaktadır.

Bundan dolayı, piyasada rekabet edebilecek, müşterilerin sadakatini ve memnuniyetini artıracak yeni çözümler bulmak için çalışanların yaratıcılığına odaklanmalıdır.

Bu araştırma, otel işletmesi çalışanlarının kariyer uyum yeteneğinin, bireysel yaratıcılığa olan etkisini tespit edip ortaya çıkarmak amacı ile yürütülmüştür. Çalışanların yaratıcılığının işletmelerin yaratıcı ve yenilikçi olmalarındaki başarısı ile olan ilişkisi düşünüldüğünde, kariyer uyum yeteneğinin çalışanların yaratıcılığı ile olan ilişkisi anlaşılabilir.

Literatür incelemesi kapsamında taramalar yapılırken, konu ile ilgili az sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür. Kariyer ve yaratıcılık konuları ile ilgili araştırmalar vardır. Ama bunu turizm alanında inceleyen çalışma ile karşılaşılmamıştır. Dolayısıyla kaynağın ilgili literatüre katkıda bulunması diğer araştırma amaçları arasındadır.

Bu tez çalışması beş bölümden oluşmaktadır. İlk kısımda araştırmanın genel kapsam ve içeriğine dair başlıkları içeren giriş bölümü yer alır. Araştırmanın ikinci bölümünde “Kariyer Uyum Yeteneği ve Bireysel Yaratıcılık Kavramlarına Genel Bakış”, üçüncü bölümde “Türkiye’de Turizm Sektörü ve Turizm İşletmeciliği Yönetimi”, dördüncü bölümünde Araştırma Metodolojisi ve son olarak beşinci bölüm olan ‘Bulgular ve Değerlendirme’ bölümünde araştırmaya yönelik araştırma verilerinin analizinden elde edilen bulgular ve sonuçlar yer almaktadır.

1.1. Araştırmanın Kapsamı

Bu tez kapsamında uygulama etabı için belirlenen spesifik alan turizm sektörüdür. Araştırmada tüm evrene ulaşma gücü nedeniyle evreni temsilen bir örneklem ile çalışılmıştır. Araştırmanın örneklem grubunu Antalya’nın Alanya ilçesindeki 5 yıldızlı otellerin önbüro, kat hizmetleri, yiyecek içecek, muhasebe, pazarlama, satış, insan kaynakları gibi bölümlerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Tez sürecinde araştırma modeli ve analizlerden çıkan sonuçlar değerlendirilerek, sektöre ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır.

1.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Turizm sektörü denildiğinde ülke genelinde deniz turizmi, kültür turizmi, sağlık turizmi gibi birçok başlık yer almaktadır. Ülke geneli yerine sektörü Antalya ilinin önde genel beldelerinden Alanya merkezine indirgeyen bu çalışmada coğrafi sınırlılık mevcuttur.

Araştırma örnekleme zaman ve maliyet tasarrufu nedeniyle kolayda örnekleme metodu ile belirlenmiştir. Katılım gönüllülük esasına dayandığı için ulaşılan kişi sayısı örneklem kısıtı olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle sektöre ilişkin genel değerlendirmelerden kaçınılıp örneklem üzerinden analizler ele alınmıştır.

1.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu tez nicel araştırma yöntemi kullanılarak hazırlanmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Örneklem, olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir.

Alanya’da merkezde bulunan, beş yıldızlı otellerin araştırmaya katılan çalışan personelleri örneklemini teşkil etmektedir. Anket içinde kullanılan ölçekler “Kariyer Uyum Yetenekleri” ve “Bireysel Yaratıcılık” ölçekleridir. Açımlayıcı, doğrulayıcı faktör analizleri ve regresyon analizleri yapılarak sektörden elde edilen bulgular değerlendirilmektedir.

1.4. Araştırmanın Planı

Kariyer uyum yeteneklerinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini inceleyen bu tez, beş bölümden oluşmaktadır. Tezin ilk kısmında giriş bölümü yer almaktadır. Bu bölümde çalışmanın kapsamı, sınırlılıkları, yöntemi ve çalışma planı mevcuttur. Bu bölüm teze ilgili genel bilgileri vermeyi amaçlamaktadır.

İkinci bölümde kariyer ve yaratıcılık kavramları ile ilgili literatüre yer verilmektedir. Kavramlara ilişkin tanımlar, kuramsal bakış açısı, tarihsel gelişim bulunmaktadır.

Üçüncü bölümde Türkiye’deki turizm sektörüne genel bir bakış yer almaktadır. Turizm işletmelerinin türleri, yapıları, işleyişi, yönetim tarzı ve politikaları ortaya konulmaktadır. Ayrıca bu bölümde sektöre ilişkin istatistiklere de yer verilmektedir.

Çalışmanın dördüncü bölümü araştırma yönteminin kapsamlı şekilde anlatıldığı, teze ilişkin çıkış sorusunun ortaya konulduğu ve araştırma hipotezlerinin verildiği bölümdür.

Çalışmanın beşinci bölümü bulgular ve değerlendirme aşamasını içerir. Bu bölümde uygulama yapılan turizm sektöründeki otel işletmelerinden gelen verilerin istatistiki analiz sonuçlarına yer verilmektedir. Bu analizlere ilişkin değerlendirme ve öneriler de yine bu bölüm içerisinde bulunur.

Tez 'in son kısmında araştırmaya ilişkin genel değerlendirmeyi içeren sonuç kısmı, ekler ve kaynakça yer almaktadır. Ekler içerisinde çalışmada kullanılan anketlere yer verilmektedir.

2. KARIYER UYUM YETENEĞİ VE BİREYSEL YARATICILIK KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

2.1 Kariyer Kavramı

"Kariyer" sözcüğü, Latince ve anlamı "taşıma yolu" olan "carraria"dan türetilmiştir. Türkçeye ise Fransızca 'carriere', İngilizce 'career' kelimelerinden geçmiştir ve sözlükte 'bir meslekte çalışma ile kazanılan uzmanlıktır' şeklinde ifade edilmiştir. (TDK, 2019) ([http-2](http://2)). Bingöl'e (2016) göre ise kariyer, kişilerin çalışma hayatında işlerini yerine getirirken bulundukları pozisyonları ve ilerlemeleri anlamına gelmektedir.

Çağımızda kariyer, iş ve meslek ile eşanlamlı olarak görülse de meslek, belirli bir alanda faaliyet gösterebilme yeteneği olarak tanımlanırken, iş, belirli bir işyerinde gerçekleştirilen karşılaştırılabilir eylemlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Coşgun, 2019). Kariyer tanımı işten ziyade bireyin iş hayatındaki amaçlarını, duygularını ve kişinin gelişmesine yönelik gerçekleştirdiği eylemleri içerdiği belirtilmiştir (Mohan Bursalı ve Kök, 2018). Ertürk'e (2011) göre kariyer, bireyin iş hayatında deneyim kazanarak adım adım uzmanlaşması ve ilerlemesidir. Kariyer, bireyin iş hayatı boyunca yapmış olduğu çalışmalar, ayrıca gelişme ve ilerleme sonucunda edindiği tecrübelerden oluşan bir bütündür ve en geniş anlamıyla kariyer, tüm mesleki deneyimlerin ve ilerlemelerin toplamıdır (Duru, Bayraktar, Gültekin, 2020). Kariyer, kişinin sadece işlerini değil, kendisine sunulan iş pozisyonu ile ilgili beklenti, ihtiyaç, amaç ve isteklerine yönelik bir eğitim programı ile eğitimi de içeren bir gelişim olarak tanımlanmaktadır. (Ertürk, 2011).

2.1.1. Kariyer uyum yeteneğine kuramsal bakış

Kariyer kavramının geçmişi 16. yüzyıla dayanmaktadır. İlk olarak Ann Roe (1956)'nın “Meslekler Psikolojisi” adlı kitabında ele alınmıştır. Ann Roe (1956) bu kitapta kişilik gelişimi, çevre ve meslek tercihi arasındaki ilişkiyi araştırmış ve kariyer gelişimi kuramının temelini oluşturmuştur. İnsanların kariyer kavramı hakkındaki fikirleri II. Dünya savaşından sonra refah seviyelerinin artmasıyla birlikte şekillenmiştir.

Kariyer yapılandırma teorisi, kariyer dünyasının bireysel ve sosyal yapılanma yoluyla nasıl şekillendiğiyle ilgilenmektedir. Kariyer yapılandırma teorisi, çok kültürlü topluluklara ve küresel ekonomideki değişikliklere uyum sağlamak için Super'in (1957) mesleki gelişim teorisini yenileyen ve geliştiren bir teodir. Super'in teorisi, genel olarak ve parça parça mesleki gelişimin farklı boyutlarını ortaya koysa da, kariyer yapılandırma teorisi, daha ayrıntılı ve bütünleştirici bir yaklaşımla kariyer gelişimiyle ilgilenir. (Pişkin,2017)

Kariyer gelişimi ile ilgili ortaya konulan tüm teoriler, zamanlarının ve kültürlerinin ihtiyaçlarına dayalı olarak ortaya çıkmıştır. 20. yüzyılda ortaya çıkan kişi-çevre uyumu modelleri, çalışanları işlerle eşleştirmeye odaklanmıştır. Bu nedenle, kariyer, daha istikrarlı, stabil bir durum olarak algılanmaktadır. (Pişkin,2017)

Ancak 21. yüzyılda küreselleşen ekonomi ile birlikte; kariyerin ne olduğuna dair fikirler değişmiş ve kariyer daha değişken ve esnek bir unsur olarak kabul edilmeye başlamıştır. Bireylerin kişilik özelliklerini ölçme araçlarıyla ölçmek yerine; odak noktası, insanların sahip oldukları özellikleri nasıl kullandıklarını anlamak olmuştur. İnsanların iş ve meslek dünyasındaki değişimleri, kimliklerini kaybetmeden nasıl aşabilecekleri konusu gündeme gelmiştir. Çünkü artık insanlar iyi bir ücret almanın yanında; işlerinde anlam bulmaya, aile ve mesleki rolleri arasında denge kurmaya, değişen görevlerin gerektirdiği becerilere ayak uydurmaya, iş ortamlarını kontrol etmeye ve duygusal zekalarını kullanarak karşılaştıkları stresli durumlarla etkin bir şekilde başa çıkabilmeye ihtiyaç duymaya başlamıştır. (Savickas, 2012).

Kariyer uyumu kavramının kökeninden bahsetmek gerekirse: Super'in teorisini inceleyen ve açıklamalarını kariyer geliştirme teorisini ortaya çıkarmak için güncelleyen

Savickas (2002), Super'in ana unsurlarından olan "kariyer olgunluğu"nın yerini "kariyer uyumu" kavramının alabileceğini savunmuştur.

Savickas'a (1997) göre kariyer uyumu, kişinin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili öngörülerde bulunarak yüzleşeceği sorun ve zorluklarla başa çıkabilmesi için yeteneklerini geliştirmesidir. Kişiler bu sorunları ne kadar doğru tahmin edip çözebilirse, yeni mesleklerine uyum sağlamaları o kadar kolay olacaktır. Yeni ve beklenmedik olaylara uyum sağlamak günümüz dünyasında çok önemli hale gelmiştir. Bu durumda, "kariyer uyumu", bireyin bir işe hazırlanırken veya işe girerken karşılaşılması muhtemel gelişimsel faaliyetlerle başa çıkma yeteneğinin yanı sıra meslek veya çalışma koşullarının neden olduğu beklenmedik değişikliklerle başa çıkmaya hazır olduğunu açıklamaktadır.

2.1.2. Kariyer uyum yeteneği

Bu kavram, yetişkinlerin dinamik ve değişen iş dünyasının zorluklarına nasıl uyum sağladığını kavramsallaştırmak için 40 yıl önce Donald Super tarafından tanıtılmış ve tanımlanmıştır. Kariyer uyumu; bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde hayati bir yapıdır ve kariyer başarısında önemli bir anahtar yetkinlik olarak kabul edilmektedir. Kariyer uyumu kavramı, Super'in kariyer olgunluğu fikrinin yerini Savickas'a bırakmıştır.

Kariyer uyumluluğu, kariyerde karar verme sürecine ve değişen iş dünyasına rehberlik etme kalitesi ve yeteneği anlamına gelmektedir. Kariyer uyumluluğu, bireylerin stresli zamanlarda ve ortamlarda kariyer geçişlerine uyum sağlamasına ve bunlarla başa çıkmasına olanak tanıyan uyum sağlayan ve esnek bir kaynaktır. Savickas'a (2005) göre kariyer uyumu; işe hazırlanmada ve işe katılmada öngörülemeyen görevlerin yanı sıra çalışma koşullarındaki değişikliklerden kaynaklanan işteki öngörülemeyen düzenlemelerle başa çıkmaya hazır olmak olarak tanımlanmaktadır. Bazı araştırmacılar, kariyer uyum yeteneğinin bir bireyin kariyer problemleri ve zorluklarıyla baş edip çözebilme ve beklenmedik olayları kariyer fırsatlarına çevirebilme yeteneği olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir. Tahmin edilemeyen görevlerin, rollerin üstesinden gelmeye ve belirsiz ve şüpheli durumlarda çalışmaya hazır olmayı içermektedir. akt. (Mujajati,2016)

İnsanlar hayatları boyunca hayatlarını etkileyen birçok karar alırlar. Bu seçimlerin en önemlilerinden biri kişinin kariyer yoludur. İnsanların kariyer seçimleri, iş ve yaşam doyumu

üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir ve bu, yaşamları boyunca mutlu ya da mutsuz olmaları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Sonuç olarak, insanlar ne arzu ettikleri konusunda kapsamlı araştırmalar yapmalı ve kişiliklerine uygun bir meslek seçmelidir (Gül ve diğerleri, 2019).

Kişinin yüksek düzeyde kariyer uyumlu olması; yani geleceğiyle ilgilenen, geleceğine olumlu bakan, iş hayatından ne istediğini bilen, seçtiği alanda kapsamlı araştırmalar yapan ve görevlerini yerine getirme becerisine güvenen bir kişi olduğunu gösterir (Rees, 2017).

İşletmelerin kariyer uyumu konusunda bireylerin yeterliliğini anlaması zorunludur. Çünkü bu durum işletme içerisindeki yeteneklerin elde tutulmasını etkileyebilir. Kariyer uyumu, özellikle bireylerin kariyerlerinin planlanmasına yönelik esnek ve proaktif bir tutuma sahip olduğu durumlarda, kuruluş içinde ve dışında istihdam edilebilirliği kesinleştirir ve geliştirir. Kariyer uyumluluğu, öngörülemeyen ve alışılmadık durumlarla başa çıkmak ve değişimi yönetmek için hazır, istekli ve esnek olmak anlamına gelir. Devam eden yeni becerilerin, tutumların ve uzmanlığın kazanılmasını, becerilerin bir durumdan diğerine aktarılmasını, karmaşıklıkla uygun şekilde başa çıkmayı, yeni ve dinamik durumlara engel olmaktan çok büyüme fırsatları olarak hareket etmeyi içerir. Eylemler ve kariyer açısından öz farkındalık oluşturur.

Kariyer uyumu, değişen iş dünyasında etkinliği sağlamak, bireylerin öngörülemeyen iş ortamına uyumunu artırmak, değişimle başa çıkıp bu süreci yönetmeleri konusunda hayati önem taşımaktadır. Kariyer uyum yeteneği yüksek olan çalışanların kariyerlerinde kendilerini güvende hissetme olasılıkları daha düşüktür. Çünkü kariyer uyumu onların genel yeteneklerini, istekliliklerini ve kariyer değişikliğine açık olma durumlarını artırmaktadır. Buna ek olarak, yüksek düzeyde kariyer uyumu, çalışanların, mevcut kariyerlerinde zaman içinde biriken yatırımlardan ve statü avantajlarından vazgeçmeyi içeren daha riskli kariyer kararları almalarını sağlama ve motive etme konusunda da etkilidir (Brown, Bimrose, Barnes ve Hughes, 2012).

Sağlam kariyer planlama kararları, bir kişinin yaşamını, özellikle de mesleki yaşamını etkilemektedir. Kariyer uyumlu bireyler, göreve ve kendisinden beklenen sorumluluklara hazırlanır, olası değişimlere uyum sağlayabilir ve bunlarla baş edebilir (Demir, Ayaz, 2019).

Kariyer uyumunun iş arama öz-yeterliği ve kariyer iyimserliği ile pozitif bağlantılı olduğu çalışmalarda kanıtlanmıştır. (Guan ve diğerleri, 2013; Tolentino, Garcia ve diğerleri, 2014). İkincisi, kariyer uyum yeteneği yüksek olan çalışanlar, kendi işini kurmak gibi yeni kariyer seçeneklerini takip etmek için daha fazla psikososyal kaynağa sahiptir. Kariyer uyum yeteneği, gelecekteki zorluklarla başa çıkmanın yanı sıra kariyer hedeflerine ulaşmak için de önemlidir (Haibo ve diğerleri, 2017).

Yapılan çalışmalar duygusal istikrar ve temel öz değerlendirmeler gibi ilgili psikolojik kaynaklarla kariyer uyum yeteneği arasında olumlu yönde ilişki olduğunu göstermiştir (Zacher, 2014)

2.1.2.1. Kariyer uyum yeteneği ile ilgili araştırmalar

Kariyer uyumu ile ilgili literatürdeki araştırmalar incelenmiştir ;

Ateş (2018); çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey işe uyumu, işe bağlanma ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, kariyer uyum yeteneklerinin, birey iş uyumuna, birey iş uyumunun, yaşam doyumuna ve işe bağlanmaya, işe bağlanmanın ise yaşam doyumuna etkisini saptamıştır.

Tolentino ve diğerleri (2014); kariyer iyimserliği ile kariyer uyumluluğu arasında olumlu yönde bir bağlantısı olduğunu saptamıştır.

Sivri (2018); kariyer uyum yetenekleri ile amatör futbolcuların kişilik özelliklerine dair bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bulgulara göre sorumluluk ve değişime açıklık gibi kişilik özellikleri işe uyum sağlamada belirleyici faktörlerdir.

Koen, Klehe ve Vianen (2012) üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmek için bir eğitim stratejisi oluşturmuştur. Denemenin sonunda, program etkinleştirildiğinde, kariyer uyum yeteneği eğitimi alan kişilerle almayanlar arasında uyumluluk puanlarında önemli bir fark olduğu keşfedilmiştir. Bu bulgu, programın uygulanmasının kariyer uyumluluğunu artırmada başarılı olduğunu göstermektedir.

Duffy (2010)nin yaptığı çalışmada kariyer uyum yeteneğini etkileyen benlik saygısı, destekleyici ilişkiler ve kariyer iyimserliğinin öğrencilerin kontrol algıları tarafından yönetildiği belirlenmiştir.

Yirmibeşoğlu (2018); işletmelerde farklılık yönetimi uygulamaları ile çalışanların kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin analizinde, örneklemin kariyer uyum yeteneklerinin ve farklılık yönetim algılarının iyi derecede olduğu ve demografik özelliklerine göre farklılaştığını tespit etmiştir.

Guzman ve Ok (2012), araştırmalarında, kariyer uyum boyutları ile iş bulma yeterlilikleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin varlığını ortaya koymuştur.

Kalaycıoğlu (2018) yaptığı çalışmada, kariyer uyumun iş performansının boyutları olan bağlamsal performansı ve görevi etkileyip etkilemediğini araştırmıştır. Bulgulara göre, kariyer uyum yeteneği özellikleri ile görev performansı arasında olumlu ve anlamlı bir bağlantı keşfedilmiştir. Ayrıca kariyer uyum boyutları arasında yer alan kaygı ve merak boyutlarının bağlamsal performans üzerinde faydalı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Genç (2016), öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında güçlü ve pozitif bir ilişki saptamıştır. Ayrıca kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Hou ve diğerleri (2014) araştırmaları sonucunda proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneğini etkilediği ve kariyer karar verme öz yeterliğinin proaktif kişilik ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Mercan (2016), kariyer uyum yeteneği ile psikolojik sermaye arasında hem olumlu hem de anlamlı bir bağlantı keşfetmiştir.

Hou ve arkadaşlarının (2014) çalışmasının bulgularına göre, proaktif kişilik kariyer uyumluluğunu etkilemektedir ve kariyer kararı verme öz-yeterliği, proaktif kişilik ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

2.1.3. Kariyer uyum yeteneğinin boyutları

Kariyer kurma teorisi (Savickas, 2005), bireylerin yeni ve zorlu iş ortamında başarılı olabilmeleri için kariyer seçimi görevlerine dört kariyer yeteneği ile yaklaşmaları gerektiğini öngörmektedir. Kariyer uyumunun dört ana boyutu kaygı, kontrol, merak ve güven kavramlarıdır. Kariyer oluşturmada kritik olan kariyer kaygısı, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveninin temel boyutları, geçişleri ve travmayı yönetmek için bireylerin kullandıkları genel uyumluluk kaynaklarını ve stratejilerini temsil etmektedir (Nota, Santilli ve Soresi, 2016). Kariyer uyum yeteneğinin boyutlarını detaylı bir şekilde incelemek isteyenler için bu boyutları Tablo 1’de görmek mümkündür.

Tablo 1. Kariyer Uyum Boyutları

Uyumluluk Boyutları	Tutumlar ve İnançlar	Yetkinlikle Başa Çıkma	Davranışlar	Kariyer Problemi
Kaygı	Planlılık	Planlama	Farkındalık, ilişkili ve hazırlama	Aldırışsızlık
Kontrol	Belirleyici	Karar verme	İddialı, disiplinli ve kasıtlı	Kararsızlık
Merak	Meraklı	Keşfetme	Deney, risk alma ve sorgulayan	Gerçekdışı (Hayali)
Güven	Etkileyici	Problem Çözme	Israrlı çaba gösterme ve çalışkan	Çekingenlik

Kaynak: (Savickas , 2013)

Tablo 1’de görüldüğü gibi, kariyer yapılandırma teorisi, kariyer uyumluluğunun dört küresel boyutunu tanımlar ve bunları üç seviyeli bir yapısal model halinde düzenler. Kariyer uyum yeteneğinin en temel ve soyut düzeyinde dört boyutu vardır: kaygı, kontrol, güven ve merak. Bu boyutlar, bireylerin temel görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmek için meslekleri boyunca ilerledikçe kullandıkları genel uyum kaynaklarını ve yöntemleri göstermektedir.

Her bir ara değişken seti, gelişimsel görevlerde ustalaşmak, mesleki geçişleri müzakere etmek ve iş travmalarını çözmek için kullanılan somut uyum davranışlarını şekillendiren belirli tutumları, inançları ve yetkinlikleri (kariyer inşasının ABC’leri) içerir. Tutumlar, davranışı besleyen duygusal değişkenlerdir. İnançlar ise, davranışı yönlendiren koşullu

değişkenler veya eğilimlerdir. Tutumlar ve inançlar, bireyleri belirli şekillerde hareket etmeye yönlendirir ve böylece yatkınlıksal tepki eğilimleri oluşturur.

Anlama ve problem çözme yeteneklerini içeren yetkinlikler, kariyer seçimlerini yapmak ve uygulamak için getirilen bilişsel kaynakları ifade eder. Eğilimsel tutumlar ve inançlar, yetkinliklerin gelişimini ve kullanımını şekillendirir. Buna karşılık, bilişsel yeterlilikler, aslında mesleki gelişimi üreten ve kariyerleri oluşturan uyum sağlayan davranışları şekillendirir.

Başa çıkma davranışları, kariyer uyum yeteneğinin yapısal modelinde üçüncü ve en somut seviyeyi oluşturmaktadır. Her boyut için temsili davranışlar Tablo 1’de görülmektedir. Bu başa çıkma davranışları, diğerleriyle birlikte, oryantasyon, keşfetme, yerleştirme, sürdürme ve ayrılmanın uyum sağlama işlevlerini oluşturur. Tablo 1'deki son sütun, uyum sağlayan kaynakların her birindeki bir açıkla bağlantılı olası kariyer sorununu listelemektedir.

Kariyer uyum yeteneklerinin yapısal modelini ana hatlarıyla ifade ettikten sonra, başa çıkma kaynaklarının dört boyutuna değinmekte fayda vardır.

Kariyer yapılandırma teorisi, becerikli bireyleri bir işçi olarak (a) gelecekleri hakkında endişe duyan, (b) mesleki gelecekleri üzerinde kişisel kontrolü artıran, (c) olası benlikleri ve gelecek senaryolarını keşfetme merakı gösteren ve (d) isteklerini sürdürmek için güveni güçlendiren kişiler olarak kavramsallaştırır. Kariyer uyumluluğu böylece dört boyutta kaygı, kontrol, merak ve güven boyunca artar.

Bazı araştırmacılar kaygı, kontrol, merak ve güvenin kariyer uyum yeteneğini artırabilecek veya sınırlayabilecek çalışma koşullarından bağımsız olarak, kişisel hedeflerin ve değerlerin gerçekleştirilmesini kolaylaştıran kaynakların küresel boyutları olduğunu savunmaktadır. (Cai ve ark., 2015). Her boyut, uyumu yansıtan daha spesifik tutumları, inançları, yetkinlikleri ve başa çıkma davranışlarını içerir (Hirschi vd., 2015). Bu boyutlar, bireylerin kariyerlerini ilerletmek için gelişimsel görevler, profesyonel geçişler ve iş travması ile uğraşırken kullandıkları genel uyumluluk kaynaklarını ve stratejilerini temsil etmektedir (Luke, McIlveen ve Perera, 2016)

Kariyer uyum yeteneği konusunu ve kavram ile ilgili boyutları daha iyi anlayabilmek için bu boyutları tek tek ele almakta fayda vardır.

2.1.3.1. Kaygı

Kaygı, 1940'larda Freud tarafından incelenen bir psikolojik olgudur. Freud'a göre kaygı, kişiyi fiziksel veya sosyal çevreden gelen tehlikelere karşı uyaran, yaşamı sürdürme işlevlerine katkıda bulunan ve gerekli adaptasyonun sağlanmasına yardımcı olan psikolojik bir duygudur (Kızgın, 2019) ([http-1](#)). Büyüköztürk (1997)' e göre kaygı tehdit altında hissedilen korku ve gerilim durumu olarak ifade edilebilir. Genelde kaygı, üzüntü, endişeli düşünce anlamına gelirken, tıp biliminde genellikle bilinmeyen bir nedene bağlı gerginlik hissi olarak ifade edilmektedir. Kötü bir şey olacağı düşüncesiyle ortaya çıktığı kabul edilir (TDK, 2019) ([http-2](#)). Kaygı, günlük hayatımızdaki belirsizlikler karşısında sıklıkla deneyimlediğimiz ve yaşadığımız duygusal durumlardır. Öncül (2000) kaygıyı, insanları geleceğe dair genellikle üzen ve sıkıan bir bekleme durumu olarak ele almaktadır. Kaygı toplumdaki en yaygın psikolojik sorunlardan biridir. Her yaştan bireyde görülebilen halsizlik, heyecan, stres ve bir güvensizlik durumudur.

İş hayatında kaygılar, artan rekabet, sınırlı kaynaklar ve pazardaki daha fazla oyuncunun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İş bulamayan ve uzun süre geçimini sağlayamayan insanların gelecek kaygısı fazladır. Kariyer kaygısı, bir kişinin mesleki geleceğinin farkında olması ve geleceğini planlaması anlamına gelir (Coetzee ve Harry, 2014). Mallet ve Vignoli (2005) kariyer kaygısını üç farklı şekilde tanımlamıştır. Bunlar; bireyin mesleki kariyeri ile ilgili kaygı, kariyer gelişim sürecindeki kararlarda aileyi hayal kırıklığına uğratma kaygısı ve çalışma hayatı nedeniyle yakın arkadaşlardan ve aileden uzaklaşma kaygısıdır (aktaran Gündüz ve Yılmaz, 2016). Kariyer kaygısı, bireyin seçtiğı mesleğe ilişkin farkındalığı ve kariyer geleceğini planlaması anlamına gelir (Coetzee ve Harry, 2014). Bu tanımlara ek olarak kaygı, kendi yeteneklerinin farkında olma ve gelecekteki olası durumlara hazırlık olarak ifade edilir. Farkındalığı yüksek bireylerin ileride karşılaşılabilecekleri engelleri aşma motivasyonuna sahip oldukları belirtilmektedir (Savickas M., 1997).

Düşük kariyer kaygısı ise kayıtsızlık, planlama eksikliği, geleceğe yönelik olumsuz bakış açısı ve çabuk pes etme şeklinde kendini gösterir (Savickas M., 2005). Yüksek kaygı düzeyine sahip bireyler, mesleki geleceklerini göz önünde bulundurarak, hedeflerine uygun kariyer planlarını hazırlama eğilimindedir. Kısacası kariyer kaygısı olan bireylerin, günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmelere göre kariyerini yeniden yapılandırmaya hazır, kariyerle ilgili fırsatları arayan, yenilikler konusunda iyimser ve gelecek hakkında olumlu bakabilen bireyler olması beklenmektedir. (Özdemir ve Ayaz, 2018).

2.1.3.2. Kontrol

Kariyer kontrolü, kariyer uyumluluğunun ikinci boyutudur. İnsanların kariyerleri için karar verme ve kendilerini yönetme yetenekleriyle ilgilidir. Onlara bilinçli kontrol sağlar. Kontrol, bireylerin kariyer çalışmalarında sabırlı, disiplinli, düzenli ve kararlı olarak kendilerini ve çevresini kariyerlerine uygun olarak şekillendirmekten sorumlu olmalarıdır. Böylece ileride karşılaşılabilecekleri olumlu veya olumsuz durumlara hazırlıklı olunabilir (Savickas ve Porfeli, 2012; Özler, Mercan ve Yeni, 2016). Kontrol, kariyer oluştururken kişinin kendi mesleki geleceği üzerindeki kişisel kontrolü ve sorumluluklarının farkında olması olarak ifade edilebilir (Maggiori vd., 2013). Sonuç olarak, kariyer kontrolü, kararlılık ve yetkinlik ile olası benlik ve alternatif gelecek hakkında kariyer merakı olarak ifade edilmektedir (Aktaran: Koen ve ark. 2012). Günümüzde bireylerin kariyerleri üzerinde daha çok kontrole sahip oldukları söylenebilir. (Kong vd. 2012). Bir kişinin kariyerini yönetmek, kendi hayatını yönetme sorumluluğunu üstlenmekle başlar. Ancak kendi hayatını yönetebilen bir kişi kariyerini de yönetebilir. İnsanlar kariyerlerinde söz sahibi olabileceklerine inandıklarında, fırsatları etkin bir şekilde değerlendirerek, doğru kararlar alıp kariyerlerinde doğru adımları atabilir. Mesleki gelişim sürecinde yüksek düzeyde kişisel kontrole sahip olmanın kariyer planlama ve gelişim süreçlerine olumlu katkı sağladığı öne sürülmektedir. Araştırmalar, yaşamında kontrolü olan bireylerin daha memnun olduklarını ve işlerinde çok daha iyi performans gösterdiğini göstermiştir (Duffy, 2010). Düşük kariyer kontrolü, erteleme ve kararsızlık eğilimine neden olmaktadır (Savickas M., 2005).

2.1.3.3. Merak

Merak, canlıların doğasında bulunan, yeni şeyler araştırıp, öğrenmeyi amaçlayan bir davranış biçimi ve bu davranışa yol açan duygunun adıdır. TDK (2019) (<http-2>) merak

kavramını "bir şeyi anlama veya öğrenme arzusu" olarak tanımlamaktadır. Merak etmeyen kişinin kendini geliştirmesi mümkün değildir. Bir insanın içindeki keşfetme ve öğrenme arzusu onun yaşam enerjisini artırır. İnsanın ilerlemesinin temeli meraktır (Aksoy, 2016) (http-9). Hayatında başarıya ulaşmış kişileri diğer insanlardan ayıran en önemli özelliklerden biri meraklı olmalarıdır. Merak, bilim ve teknolojinin gelişmesine yol açan ana faktörlerden biridir. Merak, kişinin çevresinde olup bitenleri öğrenme, keşfetme ve sorgulama arzusudur. (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer uyumu açısından, insanların çalışma ortamında neler olup bittiğini araştırma eğilimleri, merak düzeylerini gösterir. (Maggiori vd., 2013).

Merak, yeni deneyimlere açık olmayı, kendisi ve çevresi hakkında araştırma yapmayı ve kariyer fırsatlarını belirlemeyi içerir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer merakı, kişinin kişiliği ile çalışma hayatı arasındaki uyumu sorgulayarak uygun seçeneklerin keşfi olarak açıklanmaktadır. Kişiler kariyerleriyle ilgili bir karar vermeden önce tüm seçenekleri araştırmak, incelemek ve keşfettikleri alternatifler arasından kendilerine en uygun olanı seçmek ister. Bu durum merak düzeyleri ile ilgilidir.

Araştırmalardaki bulgular, bireylerin yeni bilgi, beceri ve yetenekler edinmesini sağlar (Coetzee ve Harry, 2014). Bilgi arama becerisi, değişime ve yeniliklere açık olma, meraklı olma, farklı seçenekleri keşfetmeye istekli olma, araştırmacı olma gibi beceri ve davranışlar kariyer merakının yüksek göstergeleridir (Savickas M., 2005). Bu nitelikler, özellikle kariyer geçiş süreçlerinde bireyin karar verme davranışlarını olumlu etkilemektedir (Savickas M., 2013). Düşük kariyer merakı, kişinin kendisi ve iş dünyası hakkında doğru olmayan bilgilere sahip olmasına neden olmaktadır (Savickas M., 2013).

Yukarıda belirtilen kaygı ve kontrol boyutlarının yanı sıra merak boyutuna da sahip olan kişiler bilgi, iletişim ve teknoloji alanındaki mevcut duruma sıkı sıkıya bağlı kalmak yerine yeni seçenek arayışına girerek yeni deneyimler yaşayarak kendilerini sınamaktadır. Bu kişiler kariyerlerinde değişiklik yapmak isterlerse önce kariyerleriyle ilgili alternatifler arar. Bu araştırmanın ardından kariyer değiştirmeyi bıraktıklarında mevcut kariyerlerinde kendilerini geliştirecek, yetkinliklerini artıracak eğitime ve deneyimlere yönelebilirler (Özdemir ve Ayaz, 2018).

2.1.3.4. Güven

Kendine güvenen insanlar, çevrede ve hayatta başarılı olma potansiyeline sahiptir. Güven duygusu olan kişiler, bilgi ve becerilerinin farkında olan, neyi başarabileceklerini, neleri başaramayacaklarını bilen ve başarının sınırlarını iyi koyabilen kişiler olarak tanımlanmaktadır. Sınırların farkında olan kişilerin, güçlü ve zayıf oldukları çalışma alanlarını bilmek, planlı olmalarına yardımcı olur.

Güven, kişinin kariyer hedeflerine ulaşmaya çalışırken karşılaşılabileceği engelleri aşmaya olan inancı ile ilgilidir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kendine güvenen bir kişi, kariyerinde bazı beklentileri gerçekleşmemiş olsa da neden gerçekleşmediğini bilir. Olumsuzluğu kabul eder ve beklentilerini gerçekleştirmek için alternatif arayarak kariyeri hakkında olumlu düşünmeye devam edebilir. Diğer bir deyişle güven, bireylerin bilgi, beceri ve deneyimlerini gelecekte ortaya çıkabilecek kariyer sorunlarını çözmek için yeterli görmesi anlamına gelmektedir.

Bireylerin kendilerine olan güvenleri ve yeteneklerinin kariyerlerine uyumlarını olumlu yönde etkileyeceği ifade edilebilir. İnsanlar kendilerini keşfetmiş ve kariyerlerini dikkatlice planlamış olsalar bile, kariyer sürecine güvenmiyorlarsa, harekete geçme veya engellerle mücadele etme gücünü bulamayabilir. Bu noktada kariyer güveni, bu sorunları çözmek için öz yeterlik olarak tanımlanmaktadır (Savickas M., 2013). Böylelikle kişi, iş hayatındaki hızlı değişimler karşısında kendini geliştirebileceğine, yeniliklere ve değişikliklere ayak uydurabileceğine inanmakta ve bu doğrultuda karşılaşıacağı zorluklarla baş etmeye hazır hissetmektedir (Özdemir ve Ayaz, 2018).

2.1.4. Kariyer uyum yeteneğinin faydaları

Kariyer uyum yeteneğinin birçok faydasından söz edilebilir. Bu yeteneğin; eğitim ve kariyer planlarında akademik başarıyı, çalışanların öznel kariyer başarısını, kariyer tatminini, yaşam doyumunu, güç ve rahatlık duygusunu yükselttiği görülmektedir. Mesleki ve kariyer geçişlerinde ustalaşan insanlara (Savickas, 2005), örneğin, iş arayanların öz yeterliklerini (Guan ve diğerleri, 2013) ve istihdam kalitesini iyileştirmeye yardımcı olmaktadır. Ayrıca Savickas'a (2005) göre; uyum yeteneği yüksek olan kişilerin sahip olduğu olumlu özellikleri aşağıdaki gibi sırlamak mümkündür (Pişkin, 2017):

- Çalışan veya gelecekte çalışmayı düşünen bir kişi, geleceği hakkında ciddi şekilde düşünüp, planlama yapar.
- Mesleki gelecekleri için kişisel olarak neler yapabileceklerinin listesini genişletir, hangilerini yapabileceklerini denetler ve karar verir.
- Geleceği ve kendisiyle ilgili seçeneklerini merak eder, bu konuda araştırma yapar.
- Hedeflere varmak için problem çözme yeteneğini geliştirip, kendine güvenini artırır.

Kariyer uyum yeteneğinin faydalarına ilişkin Savickas'ta çeşitli görüşler belirtmiştir. Savickas'ın açıklamalarına bakıldığında, kariyer uyumu ile kastedilenin, kişinin gelecekteki kariyer durumu hakkında tahminlerde bulunabileceği ve karşılaşacağı engelleri etkin bir şekilde aşmak için başa çıkma becerilerini geliştirebileceği anlamına geldiği görülmektedir. Bireyler bu engelleri ne kadar doğru tahmin edebilir ve gerçekçi çözümler üretebilirse, yeni kariyerlerine o kadar kolay adapte olabileceği ifade edilmektedir.

2.2. Yaratıcılık Kavramı

İngilizce 'Create', Fransızca 'Creer' ve Latince 'Creativität', fiillerinden türetilen 'Yaratıcılık' kelimelerinden dilimize uyarlanan yaratıcılık kavramı, 'yaratmak, üretmek' anlamına gelir (Özen, 2012).

Yaratıcılığın sözlük tanımına göre, herhangi bir kavramı başka bir fikirle ilişkilendirerek taze ve özgün bir düşünce ortaya koymak olarak tanımlanmaktadır (Nazari ve Shahdadnejad, 2011). Yaratıcılık, yeni fikirler üretebilme ve diğerlerinden bağımsız olarak düşünebilme ve hayal kurabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Kaplan ve Canal, 2018). Üretimi kavramsallaştırarak veya insanlar ve topluluklar tarafından işbirliği içinde çalışarak sahiplenilen özgün ve faydalı fikirler, teknikler ve prosedürler de yaratıcılık örnekleridir. (Shalley, Gilson, Blum, 2000). Ancak İşler ve Bilgin (2002), yaratıcılığın eğitimsiz ve hazırlıksız bir zihinden birdenbire ortaya çıktığını belirtmektedir. Yaratıcılık, düşünerek ve kavramları olaylarla ilişkilendirerek insanı diğer canlılardan ayıran bir özellik olarak tanımlanmaktadır. Yaratıcılık, düşünmenin yanı sıra bilişsel bir süreç olarak tanımlanan ve akılcılık ve mantığın aksine bir düşünme biçimi olarak görülen problem çözme ile de ilişkilendirilir. Yaratıcı olmak, alışılmadık ve sıradışı bir şekilde düşündürmektir (Yıldırım

2007). Başka bir bakış açısıyla yaratıcılık, bir insanın hayatı boyunca öğrendiği şeyleri ilişkilendirerek bir problemi çözmesi ayrıca yeni ve gerçek bir düşünce veya ürün sunması olarak açıklanabilir (Özen 2012). Kanbur ve Özyer (2016)' e göre bilgi eksikliğine, problemlere, uyumsuzluklara ve eksiklere karşı duyarlı olmak, sorunları tespit etmek, tahminlerde bulunmak, çözüm bulmak, eksikliklerle ilgili hipotezler oluşturmak veya değiştirmek, alternatif çözümlerden herhangi birini seçmek, denemek, yeniden denemek, sonuç üretmek yaratıcılığın örnekleridir.

2.2.1. Yaratıcılık kavramının önemi

Basadur (2011)'a göre günümüz rekabet ortamında fiziksel güçten daha değerli olan zihinsel gücün önemini anlamak, işletmelerin yaratıcılığın önemini kavramasına yardımcı olabilir.

Aslında yaratıcılık insan olmanın en önemli özelliklerinden biridir. Bizi birey ve tür olarak başarılı kılan temel özelliklerden biridir. Aşağıda bireyler ve organizasyonlar için önemine ayrı ayrı değinilmiştir.

2.2.1.1. Bireyler için yaratıcılığın önemi

Yaratıcı düşünce ve fikirlere sahip kişilerin sıra dışı görev ve durumları incelemeye motive olduklarını, aynı amaca değişik yoldan ulaşma yaklaşımlarında, ekip olarak çalışma ve diğer kültürleri deneyimleme konusunda esnek olduklarını iddia etmek mümkündür. (Acuner, Baki, Cengiz, 2004). Yaratıcı düşünme, daha ciddi, karlı organizasyonel görevler yarattığı için, tüm yönetim departmanlarına katkı sağlasa da, yönetimde ortaya çıkan problemler yeni çözümlere ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle ortaya çıkan problemleri geleneksel bir şekilde düşünerek çözmeye çalışmak yerine problemlerin bireylerin yaratıcı düşünme yoluyla ele alınması kritik önem taşımaktadır. (Proctor, Tan, Fuse, 2004)

Ayrıca yaratıcılık konusunda örgütün ve bireyin uyumu, işletmenin nihai hedeflerinden biri olan hayatta kalabilme ve geleceğe yönelik bir bütünün oluşturulması için kritik öneme sahiptir (Ertekin, 2016).

2.2.1.2. Organizasyonlar için yaratıcılığın önemi

Küresel rekabetin, bilgi ve iletişim teknolojisindeki ilerlemelerin bir sonucu olarak yaratıcılığın önemi artmıştır. Günümüz işletmeleri, kendilerini farklılaştırmak ve müşterilerine değer sağlamak için yaratıcılığı kullanmaktadır. (Karcioğlu ve Kaygın, 2013).

İşletmeler için temel yenilik kaynağı çalışanların yaratıcılığıdır (Çekmecelioğlu, 2006). Yaratıcılık, örgütsel performansı geliştirirken (Gong vd., 2013), örgütün iyileştirme süreci ve iş uygulamaları üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir (Zhou ve Su, 2010). Ekonomi, kültür, bilimin ve teknolojinin büyümesinde itici bir güçtür (Chang ve Hsu, 2013). Bireysel yaratıcılık, iş zorluklarının üstesinden gelmek için taze ve pratik çözümler geliştirerek kuruluşlara somut faydalar sağlar (Zhou ve diğerleri, 2012). Bireysel yaratıcılık, bir şirketin karmaşık ve rekabetçi durumlara uyum sağlama, değişiklik yapma, yenilik yapma, performansı iyileştirme, rekabet avantajı elde etme, başarılı olma ve sektörde hayatta kalma becerisi için çok önemlidir (Janssen ve Giebels, 2013).

Organizasyon için yaratıcılığın önemi gün geçtikçe artmaktadır, bunun nedeni tüketicilerin taleplerinin sürekli değişmesidir. (Kanbur, 2015). Bu nedenle önce toplumlarda sonra da iş dünyasında yaratıcılık kavramını güçlendirmek gerekmektedir. (Çidem, 2016).

Yaratıcılık, insan ve endüstri ihtiyaçlarını karşılayan ürün ve hizmetler açısından işletmelerin geleceğini garanti eder (James ve Edden, 2001). Günümüz organizasyonlarının rekabet avantajı elde edebilmeleri için yaratıcı olmaları gereklidir (Mumford, Scott, Gaddis Strange, 2002).

2.2.2. Yaratıcılık süreci

Yaratıcı süreç, düşünce ve eylemlerin ilerlemesi yoluyla bir fikrin nihai biçimine evrimidir. Yaratıcılık süreci, eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerini içermektedir. Şarkı yazarlarından televizyon yapımcılarına kadar yaratıcı bireyler fikirlerini hayata geçirmek için genellikle dört adımdan geçer. Bunlar: hazırlık, kuluçka, aydınlatma ve doğrulama evreleridir. Bu aşamalar ilk olarak, bir sosyal psikolog ve London School of Economics'in kurucu ortağı olan Graham Wallas tarafından, 1926'da yaratıcılık üzerine yazdığı The Art of Thought adlı kitabında yaratıcı sürecin ana aşamalarını ana hatlarıyla

belirten Graham Wallas tarafından dile getirilmiştir. Yaratıcılık sürecinin ifade eden bu modeldeki dört aşamayı tek tek açıklamak mümkündür (Güldaş, 2009).

Hazırlık aşaması; bir fikrin yaratılması öncesinde, çevresel etkiler veya yaşamdaki bazı problemler tarafından tetiklenen bir evredir. Bu nedenle, bir sorunu veya belirli bir durumu tanımlamak, yaratıcı süreci başlatma potansiyeline sahiptir. İnovasyona yol açabilecek problemlerin veya fikirlerin boyutları, yaratıcılık sürecinin hazırlık kısmında görülmektedir.

Kuluçka aşaması; bir probleme odaklanmanın yaşandığı evredir. Fikirler problem olarak ifade edilebilir çünkü yaratıcı kişinin onu geliştirmesi ve bazı alternatifler bulması bir problemdir. Bu süreçte bilgi toplama, bu sorunla ilgili alternatif bakış açıları geliştirilir. Dolayısıyla bu aşamada konsept oluşturmak çok önemlidir.

Aydınlatma aşaması; yaratıcı kişinin, ilgisiz düşünceleri zihninden çıkardığı evredir. Soruna odaklanmak için büyük bir motivasyon vardır. Üretilen fikirlere göre çözümlerin belirlenmesi ve probleme uygulanması gerçekleşir.

Doğrulama aşaması; yeni fikrin değerlendirilmesini, uygulanmasını ve yaratıcı sonuçlara ulaşılmasını içerir. Özellikle aydınlatma aşamasında, yaratıcı kişi, bir fikrin uygulamaya değer olup olmadığını kontrol edebilir ve fikirlerden vazgeçebilir. Başvuru süreci, doğrulama süreci sırasında başlar ve sonuçlar yaratıcı bir kişi tarafından tahmin edilebilir.

Yaratıcılık süreçlerini inceleyen bilim insanlarından bir diğeri Rossmandır. 1931'de Rossman'ın 710 mucit tarafından doldurulan yaratıcı süreçle ilgili anketi aracılığıyla yaratıcılık süreci ele alınmıştır. Bu çalışmanın temel amacı; hazırlık, kuluçka, aydınlanma ve doğrulamayı içeren Wallas Modelinin dört adımını yediye çıkarmaktır. Bu adımlar şunlardır (Hasırcı ve Demirkan, 2007; Rossman, 1931):

- İhtiyacı veya zorluğu gözlemlemek,
- İhtiyaç analizi yapmak,
- Mevcut tüm bilgileri gözden geçirmek,

- Tüm objektif çözümleri formüle etmek,
- Bu çözümlerin avantaj ve dezavantajlarının eleştirel bir analize sokmak,
- Buluş olarak ifade edilebilecek yeni bir fikir ortaya atmak,
- En umut verici çözüm ve uygulamanın yeterliliğini test etmek için deney yapmaktır.

2.2.3. Bireysel yaratıcılık

Bireysel yaratıcılık, olasılıkları gerçekleştiren bireysel ve kültürel bir eylem olarak açıklanmaktadır. Çünkü var olmayan bir şeyi hayal etmek veya diğer insanlardan farklı düşünmek yaratıcılık için esastır (Kerse ve Karabey 2014).

Bireylerin yaratıcı olarak tanımlanması için gerekli olan en temel unsurlar sorunları anlama, önemseme, farklı yolları takip etme cesaretine sahip olma, sorgulama ve önyargılardan uzak olma motivasyonudur (Genç, 2007). Bireysel yaratıcılık araştırmalarına göre yaratıcı insanlar, kendine güvenen ve karmaşıklığa, belirsizliğe ve sezgisel hoşgörüyeye önem veren bazı ortak kişilik özelliklerine sahiptir (Çekmecelioğlu ve Günsel 2013).

Bireysel yaratıcılık becerileri ile ilgili şunlar ifade edilebilir. Belirli düşüncelere bağlı kalmamak, yeni bakış açıları geliştirmek, problemi analiz ederek karmaşıklıkları ve bağımlılıkları anlamak, yeni seçenekler açmak önemlidir (Eren ve Gündüz 2002)

Bireylerin yaratıcılıklarını ortaya çıkarabilmeleri için özgürce düşünebilmeleri ve kısıtlamalardan kurtularak kendilerini ifade edebilmeleri gerekir. Ancak bu şekilde, insanlar kendilerini ve çevresel faktörleri değiştirebilir.

Her geçen yıl zorlaşan rekabet ortamının daha hızlı çözüm yolları bulunması ihtiyacını artırması ile birlikte yaratıcılığın da önemi artmış ve bu çerçevede işletmeler içerisinde çalışanlara yaratıcı düşünmeyi öğretecek stratejiler geliştirilmiştir. Böylece iş görenlere yeni sorumluluklar yüklenmeye başlanmıştır (Whatmore, 1999). İşletme içerisinde yaratıcı iklimin sağlanabilmesi için bireysel yaratıcılık konusu önem arz etmekte ve sürecin ilerlemesini sağlayacak ilk unsur olduğu görülmektedir.

İşletmelerde yaratıcılık bir ürün, hizmet veya süreç olarak kendini gösterebilir ve bunların organizasyonun her kademesinde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Araştırmalar,

yaratıcılığın işletme genelinde çalışma düzeyinde olmasının yenilikçi bir dönüşüm üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir (Bharadwaj ve Menon, 2000). Bu durumda, rekabetin sürekli arttığı ve kuruluşların yenilik yapma, gelişme, proaktif olma veya bir yeniliği ilk başaran olma becerisini göstermesi gereken bu süreçte, çalışanların yaratıcılığı, performanslarının en belirleyici ve önemli noktasıdır (Ford ve Gioia, 2000). Şirketlerde grup yaratıcılığı genellikle beyin fırtınası oturumları, toplantılar veya ortak projeler yoluyla gerçekleşmektedir. Aynı zamanda, çalışanların kendi başlarına yaratıcı düşünmek için zaman ve yer bulmalarına izin verildiğinde veya teşvik edildiğinde de bireysel yaratıcılık ortaya çıkabilmektedir.

Değişim ve gelişimin hızla yaşandığı günümüz iş dünyasında araştırma yapabilen, eleştirel bakış açısına sahip, sorunlara çözüm bulabilen, proaktif davranan, özgürce ve yaratıcı düşünebilen bireylere ihtiyaç duyulmaktadır

Yaratıcı düşünceye sahip birey aynı hedefe farklı yollardan varmaya çalışan kişidir (Cengiz vd., 2007). Yaratıcı düşünme yeteneğine sahip bireyler, diğerlerine göre daha özgür ve esnek davranma becerisine sahiptir. Yaratıcı bireyler hem kararlarda hem de toplumsal değerlerde bağımsızdır (Çavuş, 2006).

Günümüz iş dünyası değişim ve hızlı gelişim ile karakterize edilmektedir. Bu iş dünyasında araştırma yapabilen, eleştirel bakış açısına sahip, sorunlara yanıt bulabilen, proaktif davranabilen, özgür ve yaratıcı düşünebilen bireylere ihtiyaç duyulmaktadır (Gürgeç ve Bilen, 2005). Yaratıcı düşünen kişi, aynı amaca çeşitli yöntemlerle ulaşmaya çalışır (Cengiz vd., 2007). Yaratıcı düşünebilen bireyler, diğerlerine göre daha bağımsız ve esnek hareket edebilmektedirler. Yaratıcı olan birey, kararlarında ve toplumsal ideallerinde kendi kendine yetmektedir (Çavuş, 2006).

Sungur (1997) her bireyin bir yaratıcılık özelliği olduğunu ancak bazı bireylerin bu özelliğinin ortaya çıkmasının engellendiğini ve bu bireylerin yaratıcılıklarını geliştirmeleri için uzun veya kısa süreli eğitime ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Yaratıcılık, bireysel bağımsızlık, entelektüel bilgi, yaşam algısı ve aktarma yeteneği ve sezgisinin hakim olduğu kişilik yapısını içerir. Bu anlamda bireysel düzeydeki yaratıcılık, bireyin karşılaştığı bir sorun

karşısında tüm özelliklerini kullandığı ve daha önce olmayan ya da farklı olanı üretmeye çalıştığı süreçtir.

Yaratıcı insanlar özgüven sahibidirler (Erdoğan, 2006). Bireysel yaratıcılık, bir şirketin faaliyetlerini başarıyla yürütebilmesi ve genel performansını artırabilmesi için kritik öneme sahiptir, bu nedenle yaratıcılığın bileşenlerinin doğru anlaşılması gerekmektedir. (Karakuş, 2014).

Amabile'ye (1998) göre, her insanın yaratıcılığı üç faktöre dayanmaktadır. Uzmanlık, yaratıcı düşünme becerileri ve motivasyon bu üç bileşendir.

Uzmanlık, çalışanların alanlarına yaratıcı katkılar yapma bilgi, yeterlilik ve yeteneklerini ifade eder. Yaratıcı düşünme becerilerini, bilişsel stilleri (örneğin farklı düşünme, entelektüel akıcılık) ve bu yaratıcı düşünme becerilerini etkileyen kişilik özelliklerini içerir. Görev motivasyonu, bir şey ilginç, ilgili, heyecan verici, tatmin edici veya kişisel olarak zorlayıcı olduğu için bir şey üzerinde çalışma arzusunu ifade eder. Bireylerin kişisel özellikleri olan hırs ve tutkuların bir sonucu olabileceği gibi yöneticiler tarafından da ortaya çıkarılabilir. Görev motivasyonu, yaratıcı potansiyeli gerçek yaratıcı fikirlere dönüştürmek için çok önemlidir.

Araştırmalar, bu üç bileşenin her birinin seviyesi ne kadar yüksekse, yaratıcılığın da o kadar yüksek olduğunu doğrulamaktadır. Bireylerin yaratıcı düşünme becerisi, motivasyonu artıracak eğitim, etkinlik ve beyin fırtınası gibi faaliyetlerle geliştirilebilir. Ayrıca yaratıcı düşünme yeteneğinin gelişmesi, yaratıcılığı tetikleyen önemli bir faktördür. Yaratıcılığı geliştirdiği kabul edilen son faktör uzmanlıktır. Konuyu geliştirecek alan uzmanlarının görüş ve yorumlarını almak süreç içinde daha faydalı sonuçlara yol açmaktadır.

İnovasyon açısından da bireysel yaratıcılık üzerinde durulması gereken bir konudur. Oldham ve Cummings'e (1996) göre bireysel yaratıcılık, firma inovasyonu için esas temeli sağlamaktadır ve yaratıcı çalışanların yeni ürün potansiyelini fark etme olasılığı daha yüksektir. Mevcut yöntemlerin veya ekipmanların yeni kullanımlarını bulabilir veya yeni ancak uygulanabilir işler için fikirler üretebilir. Google, Pixar ve Apple gibi birçok şirket, çalışanları için daha iyi ortamlar yaratarak kurumsal yaratıcılıklarını artırmaktadır.

Marşap (1999), bireylerin yaratıcı olabilmesi için sahip olması özellikleri şu şekilde sıralamaktadır:

- Yaratıcı bireyler sorunların farkında olur ve bunlara dikkat eder,
- Derin düşünür,
- Araştırmayı sever ve meraklıdır,
- Yararlı düşünceler geliştirebilir,
- Sıradışı çözümler üretebilir ve üretilen fikrin işlevselliğini sağlayabilir,
- Değişime açıktır,
- Analiz ve sentez yapabilme becerisine sahiptir,
- Karmaşık görünen bağlantıları algılama, değerlendirme ve yorumlama becerisine sahiptir.

Diğer bir araştırmacı Barker (2001) için yaratıcı bireylerin özellikleri şu şekilde tanımlanmaktadır.

1. Kişisel estetikleri vardır,
2. Problem arama becerisine sahiptir,
3. Zihinsel olarak aktiftir,
4. Risk almaya isteklidir,
5. Çalışmalarına objektif olarak da yaklaşabilir,
6. Kendi kendilerini motive eder.

Günümüzde bu özelliklerin çoğunu taşıyan yaratıcı bireyler, işletmelerin vazgeçemediği insan kaynağını oluşturmaktadır. Bundan dolayı sürdürülebilirlik ve başarı için işletmelerin yaratıcı bireyleri kendi bünyesine katma ve elinde tutma konusunda özel çaba sarf etmeleri gereklidir. Ayrıca; yaratıcılık potansiyeli bulunan kişilerin bu potansiyellerini kullanabilecekleri ortam ve olanakları oluşturmaları gerekmektedir (Akdeğirmen, 2015).

Bireysel yaratıcılık konusunda pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalar incelendiğinde bireysel düzeyde yaratıcılığı besleyen faktörler de; kişisel özellikler, motivasyon, örgütsel öğrenme, örgütsel iklim, liderlik tarzı, sosyal ve çevresel koşullar gibi unsurların öne çıktığı kavram üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

2.2.4. Yaratıcılığı önleyen faktörler

Yaratıcılığı önleyen bireysel unsurları; özgüven, hata yapma korkusu, eleştirilme endişesi, mükemmellik beklentisi, uyum isteği, engel korkusu, konsantre olup sabırla çalışma zorluğu ve bilişsel çelişkilere direnç olarak sıralamak mümkündür (Sungur, 1997). Bireylerin yaratıcı davranışlarda bulunmaları engellenirse, yaratıcılığa olan ilgileri azalacaktır (Dinçer, 2014).

Bazı insanlar bilerek veya bilmeyerek problem çözümlerini engelleyebilir (Rawlinson, 1995). Zaman kazanmak için bir problemin hızlı çözülmesi gerektiğini düşünmek yaratıcılığı engeller. Bireyi sınırlar ve aşması gereken bir engel sunar (Bentley, 2004). Bir şirketin hiyerarşik yapısı sürekli gerginleştğinde yaratıcı insanlar yola çıkacaktır (Ceylan ve Savi, 2003).

Şirket yöneticilerinin 'saçma', 'bu kurallara aykırı', 'bu riski alamayız' gibi söz ve davranışları organizasyonel engellerin başlangıcında görülür ve bu tür davranışlar yeni üretilen yenilikçi fikirleri olgunlaşmadan önce kısıtlar (Karacabey, 2011). Yaratıcılığın önündeki örgütsel engeller arasında bireylere yönelik olumsuz tutumlar, bürokratik katılık, iş tembelliği, değişimi reddetme, basmakalıp düzenlemeler ve tatmin edici olmayan bir örgütsel ortam yer almaktadır (Aksüzek, 2008). İşe bağlılığı azalmış bireyler ne işlerini isteyerek yapabilir, ne de iş dünyasında yaratıcı düşünceye katkıda bulunabilmektedir (Mostafa, 2005).

2.2.5. Yaratıcılık ile ilgili araştırmalar

Literatür taraması yapıldığında araştırmacıların yaratıcılık ile ilgili çeşitli çalışmalar gerçekleştirdiği görülmüştür. Bu çalışmaların bazılarına aşağıda yer verilmektedir.

Bireyin örgütsel düzeydeki yaratıcı kişilik nitelikleri, algılanan yaratıcı iklim, çalışan güçlendirme algısı ve yaratıcı çıktıları arasındaki ilişki, Akın (2010) tarafından büyük ölçekli

bir imalat şirketinde yürütülen bir çalışmada değerlendirilmiştir. Bulgulara göre, yaratıcı kişilik nitelikleri, algılanan yaratıcı iklim, çalışan güçlendirme algısı ve yaratıcı çıktılar arasında örgütsel düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca, örgütsel düzeyde, yaratıcı bir örgütsel iklim duygusunun, yaratıcı kişilik özellikleri ve yaratıcı çıktılar arasında önemli bir aracılık etkisine sahip olduğu, buna karşın çalışan güçlendirme algısının etkisi olmadığı keşfedilmiştir.

Aksüzek (2008) tarafından araştırmada, çalışanların yaratıcı düşüncenin işletmelerde kullanımına ilişkin değerlendirmelerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma neticelerine göre kültürde yaratıcı düşünceden yararlanma düzeyinin, yaratıcı düşüncüyü etkileyen insan kaynakları politikaları ve iletişim faktörleri orta düzeyde iken, yaratıcı düşünceden yararlanma düzeyi eğitim, bilgi sistemi ve müşteri beklentileri faktörleri düşük düzeyde çıkmıştır.

Öğrencilerin cinsiyeti, öğrenim gördükleri bölüm, üniversiteye giriş puanı türü ve en uzun süre ikamet ettikleri yer Temizkalp'in (2010) öğretmen adaylarının yaratıcı düzeylerine ilişkin araştırmasında incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre öğretmen adaylarının özgünlük düzeyleri uzun süre yaşadıkları yer veya cinsiyete göre değil, okudukları bölüm ve üniversiteye giriş puanlarına göre farklılık göstermektedir.

Dönüştürücü liderliğin yaratıcılık ve yenilik üzerindeki etkisi, Karcıoğlu ve Kaygın (2013) tarafından yürütülen bir çalışmada araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre dönüşümcü liderlik, vizyon sağlama, rol model olma, entelektüel teşvik sağlama, takipçilerden yüksek başarı bekleme gibi özellikleri içerdiği için takipçileri cesaretlendirip harekete geçirmekte ve iş yapma isteklerini artırmaktadır. Dönüştürücü liderler, yaratıcılığı ve yeniliği teşvik ederek rakiplerle rekabet edebilir ve piyasada uzun vadeli başarı elde edebilir.

Yılmaz ve İraz (2013) tarafından devlet ve katılım bankalarında çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, bireylerin yaratıcılık yönetimine yönelik tutumlarının ölçülmesi ve karşılaştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre katılım bankası çalışanlarının yaratıcılık yönetimine ve örgütsel yaratıcılık kültürüne karşı kamu bankası çalışanlarına göre daha yüksek ve olumlu tutuma sahip oldukları belirlenmiştir. Cinsiyet, yaş ve çalışma süresi

gibi demografik özelliklerin tümü önemli korelasyonlar göstermiştir. Ayrıca, tahminlerin aksine katılım bankalarında yaratıcı örgüt kültürünün ve çalışanların yaratıcılık algılarının daha baskın ve yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Chang ve Hsu (2013) dijital çağda işle ilgili zorluklarla uğraşırken çalışan bilgi okuryazarlığı ve yaratıcılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre, çalışan bilgi okuryazarlığı yaratıcılıklarıyla önemli ölçüde ve olumlu bir şekilde ilişkilendirilirken, çalışan mutluluğu bu ilişkiye aracılık etmekte ve çalışan mutluluğu ile yaratıcılık arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Bledow, Rosing ve Frese'nin (2013) bulgularına göre olumlu ve olumsuz duyguların dinamik etkileşimi yaratıcılığı etkilemektedir. Duygu ve yaratıcılık ilişkisinin ele alındığı çalışmada, olumsuz duygulardan olumlu duygulara geçiş gerçekleştikçe yaratıcılığın da artacağı belirtilmektedir.

Gong, Zhou ve Chang'a (2013) göre, çalışan yaratıcılığı firma performansı ile pozitif veya negatif ilişkili olduğunda, risk uyumu yüksek olduğunda yaratıcılık performansla negatif, asimile etme yeteneği yüksek olduğunda yaratıcılık performansla pozitif olarak ilişkilidir ve küçük firmalarda ilişki daha pozitifdir.

Tierney ve Farmer, 2011' da yayınladıkları öz-yeterlilik gelişimi üzerine kurulu bir çerçeveden inşa edilen bu çalışmada, devam eden bir çalışma bağlamında yaratıcı öz yeterlilik gelişiminin uzunca bir incelemesini sunmuşlardır. Sonuçlar, denetçilerin 6 aylık bir süre boyunca gözlemledikleri çalışanların yaratıcı rol kimliğindeki ve algılanan yaratıcılık beklentisindeki artışların, çalışanların yaratıcılık kapasitesinin yaratıcı iş ortaya çıkarmak için artırılması ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Beklenenin aksine, işlerinde yaratıcılık için artan gereksinimler yaşayan çalışanlar aslında yaratıcı çalışma için etkinliklerin azaldığını hissettiklerini dile getirmişlerdir (Tierney ve Farmer, 2011).

2013 yılında Hassan ve diğerleri iş gören yaratıcılığının ölçülmesi ve bunun işletmenin yenilik üretme yetisi ve performansı üzerine etkilerini ölçen bankacılık sektöründe bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, Pakistan' da faaliyet gösteren yedi bankanın farklı şubelerindeki çalışanlarından 164 anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Sonuçlar iş karmaşıklığı ile yöneticinin çalışan yaratıcılığı ile olan doğrudan ilişkisini göstermiştir (Hassan ve diğ., 2003).

Gong, Huang ve Farh 2009 yılında çalışan öğrenme oryantasyonu, dönüşümcü liderlik, çalışan yaratıcılığı ve çalışan yaratıcılık öz-yeterlik algısı aracı değişkeninin etkisinin ölçülmesi üzerine bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmada, çalışanların yaratıcılığının, çalışanların satışları ve süpervizörleri tarafından değerlendirilmiş iş performansı ile pozitif ilişkili olduğunu saptamışlardır (Gong, Huang ve Farh, 2009).

Reiter-Palmon ve diğ. 2012 yılında, yaratıcılık becerisinin kişinin kendisi tarafından değerlendirilmesinin yararlı bir kriter olarak gösterilip gösterilemeyeceği üzerine bir çalışma sunmuştur. Kişinin kendi yaratıcılığını değerlendirmekte olduğu ölçütler yaratıcılık üzerine yapılan çalışmalarda sıkça kullanılmaktadır. Yapılan çalışmada yaratıcılık öz algısının dört ölçeği, yaratıcılık kriteri olarak faydalılığı açısından değerlendirmeye alınmıştır. Ölçek ile yaratıcılık öz raporlama ölçeği arasında korelasyon bulunurken, objektif ölçüt arasında bulunamamıştır. Yaratıcılık öz algısının, kişilik özellikleri ile yaratıcı öz-yeterlik algısı arasındaki ilişkide güçlü moderatör olduğu da çalışmada bulgulanmıştır (Reiter-Palmon vd., 2012).

Shalley ve diğ. (2004), kişisel ve bağlamsal özelliklerin yaratıcılık üzerindeki etkisine odaklanmış bir çalışma sunmuşlardır. Yapılan çalışmada yaratıcılık becerisi işletmeler için yaratıcı fikirlerin çalışanlar arasında aktarımı ve inovatif ürün sunumunun sağlanması gibi unsurlar açısından oldukça faydalı görülmüştür. Araştırmalarında sıralanan faydaların ne ölçüde etkin olabildiğine yer verilmiş ancak genel manada işletme içerisindeki yaratıcılık becerisinin rekabetçi pazarlar içerisinde etkin bir işletme yaratmada başarılı olduğu konusunda belirgin bir kanıt ulaşılamamıştır. İşletmeler içerisinde yaratıcılık konusunu etkileyebilecek ve çalışma içerisinde de incelenmiş olan kişisel ve bağlamsal değişkenlerin kapsamını genişletmenin, yaratıcılığın öncüllerini daha iyi anlamak için faydalı olacağı ileri sürülmüştür. Yazarlar, çalışma sonunda işletmelerdeki yaratıcılık ve etkileyen unsurları, diğer dış faktörler ve henüz etkisi bilinmeyen unsurlar üzerine daha kapsamlı bir araştırma yapılması gerekliliğini öngörmüşlerdir (Shalley ve diğ., 2004).

Araştırma sonucunda turizm sektörü için kritik öneme sahip otel işletmelerinde çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin bireysel yaratıcılığa etkileri belirlenecek ve otel çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi düzeyinde bireysel yaratıcılık performansının artışına

ilişkin önemli veriler elde edilecektir. Verilerin, konaklama endüstrisinde çalışan personelin bireysel yaratıcılık performansının yanı sıra ilgili araştırmaya katkı sağlaması beklenmektedir.

Yaratıcılığın, kariyer adaptasyonuna, bireyin değişimi farklı becerilerle yönetme olasılığına bağlı olduğu bulunmuştur. (Mishra and Singh, 2010)

Kariyer adaptasyonunun, kariyer seçimleri ve yaşam tasarımının öncüsü olduğu ve yaratıcılıkla doğrudan bağlantısı olduğu için, yaratıcılık ile gelecekteki yönelim arasında aracılık rolü oynayabileceğini belirtmişler (Fusco, Parola, Sica 2019)

Örgütsel yaratıcılık, sürekli olarak yenilikçi düşünme veya orijinal açıklamaları uygulama ve problemleri bulma ve çözme süreci olarak tanımlanan uyum yeteneğini yönlendirir (Basadur, Graen ve Green, 1982).

3. TURİZM SEKTÖRÜ VE İŞLETMECİLİĞİ

3.1. Turizm Sektörü

Turizm; rekreasyon, eğlence, tanıma, görme vb. sağlayarak turistlerin bir ülkeye veya bölgeye çekilmesi için alınan ekonomik, kültürel ve teknik önlemlerin tümüdür. TDK (2021) (http-2) Latince "tornus" kelimesinden gelir. "Dönme hareketi" anlamına gelir. Dünya dillerinde "tour" olarak da anılır ve kelime Fransızcadan çoğalmıştır (Yıldız, 2011).

Kapsamının genişliği açısından turizm kavramını belirlemek kolay olmasa da yapılan çalışmalar 20. yüzyılın başlarına kadar uzanmaktadır. Turizme farklı bakış açılarından yaklaşan uzmanlar farklı tanımlamalar yapmıştır. İlki, 1905'te Guyer ve Feuler tarafından ortaya atılmıştır. Feuler'e göre; "Turizm, artan hava değişimi ve rahatlama ihtiyacı, doğa ve sanattan beslenen göz alıcı güzellikleri tanıma arzusudur." Doğanın insana mutluluk verdiği inancından hareketle, özellikle ticaret ve sanayinin gelişmesi ve ulaşım araçlarının mükemmelleşmesi sonucu milletlerin ve toplulukların birbirine yakınlaşmasını sağlayan bir kavramdır.

Turizm en önemli hizmet işidir ve ekonomide önemli bir yere sahiptir. 24 saatten uzun ve bir yıldan az süren çeşitli motivasyonlarla seyahatler olarak tanımlanabilir (Albayrak ve Özkul, 2013). Turizm sektörünün uluslararası bir kapsamı vardır. Dünyadaki gelişmeleri en hızlı şekilde takip etmekle ilgilidir. Bu nedenle turizm için kararlılık ve istikrar önemlidir (Koyuncuoğlu, 2003).

Turizm, yerli ve yabancı tüketicilerin bir ülkeye veya bölgeye yaptıkları ziyaretler sırasında ihtiyaçlarını karşılayacak hizmetler bütünüdür. Literatürde turizmin tanımı; “Kişilerin seyahatlerinden kaynaklanan ihtiyaçlarının karşılanması ve kalıcı yerler dışında geçici olarak kalmaları ile ilgili faaliyetler” (Ünüsün ve Sezgin, 2007) olarak kabul edilir.

20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren turizm, dünya ekonomisinin en hızlı büyüyen sektörlerinden biri haline gelmiştir. Turizm, diğer birçok sektör gibi, yerel veya ulusal ilerleme ve büyüme için bir araç olarak sıklıkla kullanılmıştır. Turizm, genel olarak gelir, iş ve vergi gelirlerinin oluşmasında, bölgesel ve küresel gelişmelere katkı sağlamada önemli rol oynayan bir sektör halini almıştır.

3.2. Turizm Sektörünün Özellikleri

Turizm sektörünün yapısı ve kendine has özellikler taşıması onu diğer endüstrilerden ayırmaktadır. Bu nedenle diğer sektörlerle karşılaştırıldığında turizm sektörünün kolay tanımlanamayan bir yapısı olduğu görülmektedir. Sektördeki hızlı gelişmeler ve değişimler, aynı anda ikame edilebilecek bir ikame ürünün olmaması, sektörün her zaman farklılaştığının göstergeleri arasındadır (Kozak, Kozak ve Kozak, 2011). Turizm, beş farklı özelliği içermektedir. Başlangıç olarak turizm, olayların ve etkileşimlerin bir toplamıdır. İkincisi, turizm iki tür unsurdan oluşur: dinamik (seyahat) ve statik (konaklama). Üçüncüsü, söz konusu konaklama ve gezi, mukim ikametgahının dışında gerçekleşmelidir. Dördüncüsü, seyahat süresi en fazla birkaç gün, hafta veya ay ile sınırlandırılmalıdır. Son olarak, yolculuk para kazanmak, ücretli iş yapmak veya çalışmak gibi finansal amaçlarla yapılmamalıdır (Çeken, 2014).

Roney (2011) e göre ise Turizmin temel özellikleri şöyledir,

- Turizm, çeşitli faaliyetleri kapsayan bir olgudur.

- Turizmin dinamik boyutu, insanların evleri ve işyerleri dışında seyahat etmeyi içerirken, statik boyut, yeni alanları ziyaret ederken yaptıkları faaliyetleri kapsar.
- İnsanların gezi yerleri evlerinden farklı olduğu için ulaşım, barınma, yeme-içme ve gereksinimlerini karşılayacak diğer aktiviteler ortaya çıkmaktadır.
- Seyahat süresiz olarak yapılabilecek bir şey değildir. Çoğu insanın seyahat amacı, ziyaret ettiği yerlerden para kazanmak değildir.

3.3. Turizm Sektörünün Sınıflandırılması

Turizm sektörü, birbirleriyle yakın ilişkileri ve sürekli yaşanan gelişmeler nedeniyle kendi aralarında net bir şekilde ayrıştırılamamaktadır. Bu nedenle çeşitli yazarların turizm sınıflandırılması konusunda farklı fikirleri olduğu görülmektedir. Ülkemiz açısından turizm sektörünün gelişmesi, turizm çeşitlerinin alt kategorilere ayrılmasını zorunlu kılmaktadır.

Turistik faaliyetler ziyaret edilen yere göre "iç turizm" veya "dış turizm" olarak sınıflandırılabilir. İç turizm, bir ülke sakinlerinin kendi ülkeleri içindeki turizm hareketinden kaynaklanan bir turizm türü olduğu için pasaport ve vize sıkıntısı çekmemektedir.

"Dış turizm", yabancıların ülkeye yaptığı seyahatleri veya ülke halkının başka bir ülkeye yaptığı seyahatleri ifade etmektedir. İç turizmin aksine pasaport, vize, döviz gibi işlemleri gerektirmesi ve bir ülkenin dış ödeme dengesinin oluşmasına katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir. Yabancı para kazançları açısından ölçüldüğünde, denizaşırı turizm iki kategoriye ayrılabilir: "dış aktif turizm" ve "dış pasif turizm". Dış aktif turizm; kendi ülkesinden başka bir ülkeyi ziyaret eden yabancıları ifade eder ve gittikleri yer için yabancı para kazandığı için ülkenin ödemeler dengesi üzerinde olumlu etkisi olduğu için dikkat çekmektedir. Dış pasif turizm ise, bir ülkenin halkının başka bir ülkeye yaptığı ve döviz kaybına neden olan seyahatleri ifade etmektedir. Turistin yaşadığı ülkede döviz kaybına neden olduğu için ödemeler dengesi üzerinde olumsuz etkisi vardır. (http-11)

Literatür detaylı incelendiğinde; tarih ve kültür, çevre turizmi ve etnik turizm gibi farklı kategoriler başlığı altında da turizm endüstrisinin sınıflandırılabildiği görülmektedir. Tarih ve kültür turizmi katılımcıları, görgü ve bilgilerini geliştirmek amacıyla tarihi eserleri, tarihi

yapıları, çeşitli el sanatlarını, dokumaları, tarım ürünlerini, mutfak gelenek ve göreneklerini görmek için seyahat ederler (Dinçer, Akova, Kaya ,2013).

Çevre turizmi; insanların doğal ve çevresel çekicilikleri gözlemlemek, doğayla yeniden bağlantı kurmak ve doğayı sevmek için gittikleri bir turizm türüdür. Fotoğrafçılık, yürüyüş, dağcılık, doğal hayat gözlemciliği, kampçılık gibi aktiviteleri kapsamaktadır. Etnik turizm ise; yerel halkın kültürel değerleri ve yaşamları hakkında bilgi edinmek amacıyla yapılan turistik gezileri ifade eder. Bu, yerel toplulukların evlerini ziyaret etmeyi ve geleneklere katılmayı içermektedir (Kozak, Kozak ve Kozak, 2011)

3.4. Turizm İşletmeciliği

Turizmin tam olarak işlenmesini sağlayan temel faktörlerin başında turizm işletmeleri gelmektedir. Bu endüstri, insanların bulundukları yer dışında çeşitli nedenlerle seyahat ederken geçici konaklama, yeme, içme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere yarı mamul ürünler kullanarak mal ve hizmet üreten bir işletme faaliyetidir (Gönen, 2007).

Turizm işletmeleri arasında en çok öne çıkan ve bu açıklamalara göre turizm sektörü denilince akla ilk gelen otel işletmeleridir. Otel işletmeleri, insanların yiyecek, içecek, spor, eğlence gibi ihtiyaçlarını ve özellikle konaklama ihtiyaçlarını ticari bir anlayışla karşılayan ve bu hizmetleri belirli kural ve uygulamalar çerçevesinde yerine getiren işletmeler olarak tanımlanabilir (Gönen, 2007)

Turizm sektörü, tüketicilerine mal ve hizmet sunan ticari kuruluşlar olan otel işletmeciliği temelleri üzerine inşa edilmiştir. Bu kuruluşların temel amacı, hangi ülkede olursa olsun, insanlara hizmet etmektir. Müşteri mutluluğunu önemseyen otel işletmeleri, ait oldukları sınıfta tüketici beklenti ve memnuniyetini sağlamak için sürekli yeniden yapılanmaya olanak sağlayacak bir organizasyon yapısı oluşturmaya çalışmaktadır (Emir, 2007).

3.5. Turizm Sektörünün Ekonomideki Yeri

Turizm sektörü, dünya ekonomisini geliştirmede önemli bir unsurdur. Ayrıca gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için önde gelen gelir kaynaklarından biridir (Costa 2017; Mason 2015). Turner ve Freiermuth'un (2016) çalışması göz önüne alındığında, eğlence ve iş için

çeşitli kültürel, sosyal, teknolojik, deneyimsel ve doğal ürünler sunduğu için turizm hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ekonomiler için sürdürülebilir kalkınmanın güçlü bir ayağı haline gelmiştir. Bu bağlamda, Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC 2021), seyahat ve turizmin hem doğrudan, hem dolaylı, hem de uyarılmış etkileri dahil olmak üzere iş yaratmada hayati bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Dünya çapında yaratılan her 4 işten 1'inin, yani yaklaşık 334 milyon veya tüm işlerin %10,6'sının, küresel GSYİH'nın %10,4'ü olan 9,2 trilyon ABD dolarını oluşturduğunu tahmin etmektedir. Buarada, uluslararası ziyaretçi harcamaları toplam ihracatın %6,8'ini ve küresel hizmet ihracatının %27,4'ünü oluşturarak 2019'da 1,7 trilyon ABD doları katkıda bulunmuştur. Bu nedenle turizm, uluslararası hizmet ticaretinin önemli bir parçası olarak kabul edilmekte ve büyüyen bir endüstri haline gelmektedir.

Turizm, öncelikle birden fazla ekonomik değer ve fayda getirerek ve ikinci olarak bölgede marka değeri, imaj ve kimlik oluşturmaya yardımcı olarak ülkelerin büyümesi ve kalkınmasında rol oynamaktadır. Ekonomik büyümeye önemli bir katkı sağlayan turizm endüstrisi, cazibe merkezlerinin ötesine geçmektedir (Khalil ve diğerleri, 2007). Ülke ekonomilerinin canlanmasında önemli rol oynamaktadır. Çoğu ülke için turizmin bölgesel kalkınmanın ana motoru olması ve son ekonomik aktiviteyi hızlandırması beklenmektedir.

Turizmin ülke gelirindeki artış, iş fırsatları, brüt gelir ve üretim üzerinde olumlu bir etkisi vardır (Ren ve diğerleri 2019). Ulusal ve uluslararası turistleri çekmeyi başaran bu kavram; istihdam, gelişmiş altyapı ve yaşam kalitesi yaratan döviz kazançları oluşturmaya katkı sağlar. Aynı zamanda gelen turistler bölgelerin satışlarına, karlarına, maaşlarına, vergi gelirlerine ve ihracatlarına katkıda bulunurken ülkenin sürdürülebilir ekonomik büyümesine olanak tanımaktadır (FaladeObalade ve diğ. 2014).

Turizmin gelişimi, ekonomik büyüme, tarım, enerji gelişimi ve yoksulluğun azaltılması için bir motivasyon olarak küresel olarak kabul görmüştür. Bilim adamları ampirik araştırmalar konusunda fikir ayrılığına düşse de, turizm gelişiminin ekonomik büyümeye yol açtığına inanılmaktadır (Khan et al. 2020). En doğrudan etkilenenler ise; oteller, restoranlar, ulaşım işletmeleri, eğlence ve alışveriş gibi sektörlerdir.

Türkiye’de turizm sektörünün ekonomik hacmini ve önemini gösteren birtakım istatistiklere bakıldığında ilk olarak Tablo 2’deki istihdam rakamları incelenebilir.

Tablo 2. Türkiye’de Turizm Sektöründeki İstihdam Bilgileri (Bin Kişi)

YILLAR	DOĞRUDAN İSTİHDAM	YILLIK DEĞİŞİM ORANI %	DOLAYLI İSTİHDAM	DOĞRUDAN DOLAYLI İSTİHDAM	TÜRKİYEDE TOPLAM İSTİHDAM	PAY %
2005	474	-	1260	1734	22046	7,86
2006	488	2,97	1199	1687	20954	8,05
2007	435	-10,78	1252	1688	21189	7,97
2008	458	5,19	1283	1742	21194	8,22
2009	451	-1,47	1373	1825	21277	8,58
2010	458	1,37	1152	1609	22594	7,12
2011	487	6,47	1367	1855	24110	7,69
2012	507	4	1308	1815	23937	7,58
2013	531	4,84	1450	1981	24602	8,05
2014	580	9,16	1550	2130	25933	8,21
2015	614	5,86	1596	2210	27341	8,08
2020*	791	28,93	1807	2598	-	-
2025*	915	15,69	1902	2817	-	-

Kaynak: WTTC, Kalkınma Bakanlığı (http-3) (2021)

Sonuç olarak, turizm sektörünün istihdama katkısı son on yılda artmıştır. Bu katkılardan en önemlisi sektörün genel istihdama direkt katkısı olmuştur. WTTC verilerine göre, Türkiye’de turizm sektörünün direkt istihdam tahminleri aynı dönemde yüzde 29 artarak 474 binden 614 bin kişiye ulaşmıştır. Aynı dönemde dolaylı istihdam 1 milyon 260 bin kişiden 1 milyon 596 bin kişiye yükselmiş ve bu dönemde turizm sektöründe dolaylı istihdam artış oranı %26 olmuştur.

Turizm sektörünün yarattığı toplam istihdama baktığımızda; 2005 yılından bu yana %27 oranında arttığı görülmektedir. Türkiye’de turizm sektöründe 2005 yılında 1 milyon 734 bin kişi, 2015 yılında ise 2 milyon 210 bin kişi istihdam edilmiştir.

Son 10 yılda turizm sektörünün toplam istihdam içindeki payı yaklaşık %8 civarında olmuştur. Ancak WTTC'nin tahminlerine göre; 2025 yılında Türkiye’de turizm sektöründen doğrudan istihdamın 915 bin, dolaylı istihdamın ise 1 milyon 902 bin kişiye ulaşması beklenmektedir. Yine tahminlere göre turizm sektörünün 2025 yılında sağlayacağı toplam istihdam sayısının 2 milyon 817 bin kişiye ulaşacağı düşünülmektedir Şit, M. (2016).

Türkiye’deki turizm sektörünün pazar büyüklüğünü yansıtan ziyaretçi istatistiklerine bakıldığında Tablo 3’de sektörel rakamları görmek mümkündür.

Tablo 3. 2021 Yılı İçin Türkiye’deki Turizm Geliri ve Ziyaretçi Sayıları

Turizm geliri ve ziyaretçi sayısı, III. Çeyrek: Temmuz-Eylül, 2021

	Toplam turizm geliri (Bin \$)	Değişim Oranı (%)	Çıkış yapan ziyaretçi sayısı	Değişim Oranı (%)	Kişi başı ortalama harcama (\$)	Gecelik ortalama harcama (\$)
2020						
Toplam	12 059 320	-65,10%	15 826 266	-69,50%	762	61
I. Çeyrek toplam	4 101 206	-11,40%	5 639 413	-15,10%	727	70
II. Çeyrek toplam	-		-		-	-
III. Çeyrek toplam	4 044 356	-71,20%	5 604 155	-74,10%	722	61
IV. Çeyrek toplam	3 913 758	-50,40%	4 582 698	-57,70%	854	54
2021						
I. Çeyrek toplam	2 452 213	-40,20%	2 600 468	-53,90%	943	56
II. Çeyrek toplam	3 003 628		4 066 210		739	57
III. Çeyrek toplam	11 395 117	-181,80%	13 640 672	-143,40%	835	74

Kaynak: TÜİK 2021 (http-8)

Ziyaretçi sayılarına bakıldığında, turizm gelirlerinin bir önceki yılın III. çeyreğinde sonraki yılın aynı çeyreğine göre %181,8 artarak, 11 milyar 395 milyon 117 bin dolar olduğu görülmektedir. Turizm gelirinin (cep telefonu roaming ve marina hizmet harcamaları hariç) %78'i yabancı ziyaretçilerden, %22'si yurt dışında ikamet eden vatandaşların ziyaretlerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ziyaretçiler kişisel veya paket turlar ile seyahatlerini organize

etmektedir. Bu çeyrekte yapılan harcamaların 9 milyar 63 milyon 42 bin doları kişisel harcamalar, 2 milyar 332 milyon 75 bin doları ise paket tur harcamaları ile oluşmuştur.

3.6.Turizm İşletmelerinde Meslekler

Küreselleşmenin bir sonucu olarak insanlar daha fazla seyahat etmekte ve turistik faaliyetler artmaktadır. Turizm sektörüne baktığımızda geniş bir yelpazede profesyonelleri istihdam ettiğini görebiliriz. Bu mesleklerin listesi aşağıdadır: (http-10) (2021)

- Turizm işletme personeli
- Seyahat acentesi operatörü
- Seyahat acentesi personeli
- Host ve hostes
- Turizm rehberi
- Tercüman
- Otel/motel/hostel işletmecisi
- Tesis işletmecisi ve organizatörü
- Restoran yöneticisi
- Resepsiyonist
- Rezervasyon memuru
- Bagaj taşıyıcı
- Operasyon sorumlusu
- Kat amiri
- Oda temizlik müdürü
- Otel temizlik personeli
- Belboy
- Animatör
- Barmen
- şef aşçı
- Garson
- Komi

- Bulaşıkçı
- Yolcu gemisi operatörü ve personeli
- Marina işletmecisi
- Otel muhasebecisi
- Otel pazarlama ve satış müdürü
- Halkla ilişkiler uzmanı

3.7. Turizm Sektörünün Çalışanlarına Sunduğu Fırsat ve Tehditler

Hizmet odaklı turizm sektörünü çalışanlarına sunduğu mesleki fırsat ve tehditleri ele aldığımızda, bu alanın hem fırsatlar hem de tehditler barındıran bir nitelikte olduğu görülmektedir.

Turizm sektörünün çalışanlarına sunduğu mesleki fırsatlar şu şekilde sıralanabilir:

- İş kolu çeşitlidir. Otellerin ve turizm işletmelerinin bolluğu nedeniyle çeşitli iş fırsatları vardır.
- Yabancı ülkelerden gelen turistlerin sektöre girişinde döviz kullanılmaktadır. Bu, hem sektör hem de işgücü için artan kazançlara yol açabilir.
- Seyahat eden insanlar para harcamaya meyilli olduklarından, satış ve pazarlamanın gerçekleşmesi daha olasıdır.
- Turizm endüstrisi, ikinci bir dil öğrenme, yeni insanlarla tanışma ve farklı kültürler hakkında bilgi edinme fırsatı sağlar.

Turizm sektörünün çalışanlarına sunduğu mesleki tehditler ise şu şekilde sıralanabilir:

- Mesleğe giren birçok yeni personel var. İstihdam için rekabet, özellikle vasıfsız işlerde yüksektir.
- Turizm destinasyonlarının çoğu mevsimlidir. Örneğin yazın çalışan mekânlar kışın kapanabilir. Sonuç olarak, mevsimlik çalışma potansiyeli kalıcı bir işe sahip olmayı engellemektedir.
- Hem eğlence hem de hizmet odaklı olduğu için sayısız engel sunuyor. Günlük yaşam döngüsü, vardiyalı çalışma saatleri ile kesintiye uğrayabilir.

- Sektör komşu ülkedeki bir savaştan, siyasi bir gerginlikten, ekonomik krizlerden, salgınlardan vb. gibi birçok güncel olaydan etkilenmeye açıktır. Buda iş güvencesi ve devamlılığını sarsar.

3.8. Turizm Sektörünün Araştırma Bağlamındaki Önemi

Çağımızda emek yoğun turizm sektöründe konaklama işletmeleri önemli bir yere sahiptir. Çeşitli nedenlerle tatile çıkmak isteyen yerli ve yabancı turistlere hizmet veren otel işletmeleri, sektörün önemli yapı taşlarından biridir. Bu açıdan konaklama işletmelerinde müşterilere 24 saat hizmet verecek çalışanların işlerine sahip çıkmaları ve işlerinde verimli olmaları son derece önemlidir. Otel işletmelerinin hizmet kalitesi odaklı bir yapıda olması, çalışanların yaratıcılığı sınırlı olmadığı takdirde mümkündür. Otel işletmelerinde çalışan personel, bireysel yaratıcılık açısından kendilerini özgür hissettikleri için işletme içerisinde özgür bir şekilde çalışabilmekte ve yaratıcılıklarını sergileyebilmektedir.

Kaliteli hizmet verebilmek için konaklama, yeme-içme, eğlenme, dinlenme ve diğer aktivitelere katılım gibi hizmetler sunan otel işletmelerinde istihdam edilen personelin işlerinde verimli olması gerekmektedir. Bu noktada, otel çalışanlarının yaratıcılıklarının sergilenmesi hususunda hassas davranılması gerekliliği açık bir şekilde anlaşılmaktadır.

Literatüre bakıldığında; otel çalışanları için kariyer uyum yeteneği ve bireysel yaratıcılığa yönelik bilimsel çalışmaların bu alana olumlu katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Çünkü kariyer uyum yeteneği olan çalışanların Koen ve diğerleri (2010) nin de belirttiği gibi kariyer konusunda değişimlerin yaşandığı anlarda olası farklılıklara ayak uydurabilme yeteneği daha yüksektir. Bununla birlikte düşüncelerini rahat şekilde ifade edebilecek, yaratıcılıkla harmanlayacak ve işletmenin yararına olan fikirlerini ortaya çıkarabilecektir.

Turizm sektörü, yoğun işgücünün harcandığı, makinalaşmanın zayıf olduğu ve otomasyon imkanlarının sınırlı olduğu bir sektördür. Geniş bir perspektiften bakıldığında, ülkedeki turizm sisteminin başarısı, doğal ve kültürel kaynakların yanı sıra insan kalitesine de bağlıdır. Dar bir perspektiften bakıldığında bu sektördeki işletmelerin başarısının daha çok insan faktörüne bağlı olduğu görülmektedir.

Turizm sektöründe istihdam özellikleri açısından sık iş değişiklikleri oldukça yaygındır. Diğer bir deyişle, turizm sektöründe devir hızı oldukça yüksektir (Tuna, 2007). Bu sebepten dolayı Turizm Sektörü uygulama alanı olarak seçilmiştir.

Toplumun hemen her kesimini kapsayan ve her geçen gün artan teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve bilgi paylaşımı, mevcut iş tanımlarında, iş gereksinimlerinde ve istihdam koşullarında önemli değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Bunun yanı sıra bireyler kariyer sürecinde gerek bireyin kendisinden kaynaklanan içsel nedenler gerekse bireyin çevresinden veya aile ortamından kaynaklanan dışsal nedenlerle çeşitli mesleki değişimlerle karşı karşıya kalmaktadır. Tüm bu durumların sonucunda bireyler artık kariyer geçişlerinde daha fazla zorluk yaşamaktadır. Bu zorluklarla başa çıkmanın temeli, gerekli uyum sağlama becerilerini kazanmaktır. Bu nedenle hizmet sektöründeki işletmeler, çalışanların uyum sağlama becerilerinin yüksek olmasını beklerken, çalışanlarının mesleki uyum sorunu yaşamamasını ister. (Wang, 2013). Çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, bireylerin farklı işler arasında geçiş yaparken veya işe alışıırken yaşanan sorunları ortaya çıkarmaktadır. Kariyer uyum yeteneğine sahip bireyler, sektörler arası geçişlere veya iş değişikliklerine daha kolay uyum sağlarken, iş değişikliklerini başarılı bir şekilde yapabilir ve yüksek kaliteli iş çıktıları sağlayabilir (Tolentino vd., 2014).

Başka bir deyişle kariyer uyum yeteneği, yeni bir iş bulmada ve yeniden iş sahibi olmada etkili olan bireysel özelliklerden biridir. Uyum sağlama yetenekleri olan bireylerin, bireysel yaratıcılıklarını daha verimli kullandıklarını düşünülmektedir. Aynı zamanda yaratıcılığında, genellikle uyum sağlamaya yardımcı olduğu bilinmektedir. Yeni ortamlara ve zorluklara uyum, sürekli değişimin yaşandığı bu dünyada mutlak bir gerekliliktir. İş, şirket veya sektör ne olursa olsun, her zaman beklenmeyeni beklemeli ve önümüze çıkan yeni ve farklı şeylere uyum sağlama esnekliğine sahip olmalıyız. İster yeni teknolojiye, yeni sistemlere ve yapılara, isterse yeni bir projeye uyum sağlıyor olsun, çok yönlülük herhangi bir ekibin başarısı için çok önemlidir. Her zaman soğukkanlı, sakin ve yeni durumlara başkalarının saygı duyacağı şekillerde tepki vermeye hazır olunması gereklidir. (Tolentino vd., 2014).

Bazı sorunlar yeni çözümler gerektirir. Yenilik ve ilerlemeyi sağlayan şey ise; yaratıcılıktır. Yaratıcılık, değişime uyum sağlamamıza ve tüm paydaşların amaçlanan bitiş çizgisine ulaşmalarına yardımcı olabilir. Kariyer uyum yeteneği yaratıcı düşünme ve stratejik

düşünme yeteneği de gerektirebilir. Örneğin, ürünleri pazarlamak için yeni fikirler geliştirmek, değişen bir pazara uyum sağlamanın yollarını bulmak ve yeni stratejiler geliştirmek için yöntemler uygulamak, genel uyum becerilerinizi sergileyebilir. Aynı zamanda bireylerin uyum becerilerini işyerinde uygulamalarına yardımcı olacak ipuçlarından birisi, onlar için yeni olabilecek görevler üzerinde çalışmak için fırsatlar istemeleri veya yaratıcı yaklaşımlar gerektiren sorumluluklar üstlenmek olabilmektedir.

3.9. Turizm Sektörünün Uygulama Alanı

Tez kapsamında turizm sektöründe yürütülen araştırma için belirlenen uygulama alanı Türkiye'nin önde gelen turizm destinasyonlarından biri olan Alanya bölgesidir. Alanya; doğal güzelliği, kültürel ve tarihi zenginliği ile Türkiye'nin en önemli turizm lokasyonlarından biridir. Alanya, Akdeniz Bölgesi'nde Antalya iline bağlı olup, kentin doğusunda yer alan bir ilçedir. Antalya'ya uzaklığı 135 km ve alanı 2.751 km²'dir. Batıda Manavgat (Antalya), kuzeyde Gündoğmuş (Antalya), kuzeydoğuda Taşkent (Konya) ve Hadim (Konya), doğuda Sarıveliler (Karaman) ve güneyde Akdeniz yer almaktadır (alanya.bel, 2019) ([http-4](http://4))

1982 yılında Turizmi Teşvik Kanunun çıkarılması ile Alanya, Türkiye'de turizm merkezi ilan edilmiş ve bu durum ilçedeki turizm yatırımlarını hızlandırmış ve yabancı tur operatörleri Türkiye pazarına girmiş, bölgedeki kitle turizmi hareketliliği yoğunluk kazanmıştır. Türkiye'de kitle turizminin başladığı ilk yer Alanyadır (Alanya Ticaret ve Sanayi Odası [ALTSO], 2013 ([http-5](http://5)); Alanya Kaymakamlığı, 2020) ([http-6](http://6)).

Türkiye'deki turizm bölgeleri ele alındığında Alanya, %33,3 oranı ile otel işletmelerinin en yoğun olduğu destinasyon bölgesidir (Antalya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü) ([http-7](http://7)). Bu nedenlerle Alanya'nın tez konusu için uygun bir alan olduğu öngörülmüştür. Turizmin bu kadar yoğun olduğu bir bölge olması, bu bölgede köklü ve kurumsal firmaların faaliyet göstermesi, sektörel hacmin büyük olması nedeniyle bu bölge sektör için uygulama alanı olarak seçilmiştir.

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu bölümde turizm sektöründeki çalışanların kariyer uyum yeteneğinin bireysel yaratıcılık ile olan ilişkisini açıklamaya çalışan hipotezler, evren, örneklem bilgileri ayrıca araştırmada kullanılan analizler ve teknikler üzerinde durulmuştur.

4.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında yedi adet hipotez geliştirilmiştir. Hipotezler aracılığıyla çalışanların kariyer uyum yeteneğinin ve alt boyutlarının (kaygı, kontrol, merak, güven) bireysel yaratıcılığa etkisinin olup olmadığı incelenmektedir. Daha sonra katılımcıların demografik özellikleri kariyer uyum yeteneği ve bireysel yaratıcılık arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı da ele alınmıştır. Araştırmada bu kapsamda ileri sürülen hipotezler şunlardır:

H1. Kariyer uyum yeteneği ve bireysel yaratıcılık demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

H2. Kariyer uyum yeteneği ile bireysel yaratıcılık arasında bir ilişki vardır.

H3. Kariyer uyum yeteneğinin kaygı boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında bir ilişki vardır.

H4. Kariyer uyum yeteneğinin kontrol boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında bir ilişki vardır.

H5. Kariyer uyum yeteneğinin merak boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında bir ilişki vardır.

H6. Kariyer uyum yeteneğinin güven boyutu ile bireysel yaratıcılık arasında bir ilişki vardır.

H7. Kariyer uyum yetenekleri bireysel yaratıcılığı etkiler.

4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Antalya'nın Alanya ilçesindeki 5 yıldızlı otellerin iş bölümlerinde (Önbüro, Kat Hizmetleri, Yiyecek İçecek, Departman çalışanı (muhasibe, pazarlama, satış, İK vb.) çalışan kadın ve erkekler oluşturmaktadır. Turizm Data Bank işletmesinden alınan bilgilere göre düşük sezonda Antalya ilinde toplam çalışan sayısı 74000 civarındadır. Antalya Kültür ve Turizm İl Müdürlüğü (2021) ([http-7](http://7))'nün resmi verilerine göre Antalya genelinde turizm belgesi olan 889 otel bulunmaktadır. Bunların 407 tanesi 5 yıldızlı oteldir. Alanya Turizm İşletmecileri Derneğinin resmi internet sitesindeki verilere göre

Alanya ilçesinde ise Bakanlık belgeli 82 tane 5 yıldızlı otel bulunmaktadır. Bunların 59'u Alanya merkezde bulunmaktadır. Bu araştırmada Alanya ilçesindeki tüm otel işletmelerine ulaşmak maddi açıdan ve zamansal olarak mümkün olmadığı için sadece Alanya merkezdeki otelleri tercih edilmiştir. Antalya ilindeki toplam çalışan sayısını Alanya ilçesindeki merkez otellerine oranlandığında 4911 kişi evren sayısı olarak belirlenmektedir.

Araştırmada zaman ve kaynak tasarrufu sağlamak amaçlı kolayda örnekleme metoduyla gidilmiştir. Kolayda örnekleme, evrenden seçilecek örneklemin araştırmacının yargısıyla belirlendiği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemidir. Kolayda örneklemede evrenden en kolay, en hızlı ve en ekonomik şekilde veriler toplanır.

Tablo 4'te tez kapsamında turizm sektörü için geçerli olan evren ve örneklem istatistiklerini görmek mümkündür.

Tablo 4. *Araştırma Evren ve Örneklem İstatistikleri*

Evren sayısı (N)	Yanılma Payı	Olay görülüş sıklığı	Olay görülmeyiş sıklığı	Örneklem hatası	Örneklem sayısı	Ankette ulaşılan kişi sayısı
4911	5,0%	0,5	0,5	0,05	356	350

4.3 Veri Toplama Aracı

Çalışmada nicel araştırmalarda sıklıkla kullanılan veri toplama araçlarından anket tekniği tercih edilmiştir. Anket kullanılmasının nedenleri; hızlı sonuç alınabilmesi, ekonomik olması, çok sayıda soru sorarak çok sayıda insandan dönüş almaya imkan vermesi, bilgiye kolay ulaşılabilmesi, elde edilen verilerin açık ve analiz edilebilir olması, verilen cevapların kişiler açısından güvenilir olmasıdır (Baş, 2006).

Hazırlanan anket formu temelde üç bölümden oluşmaktadır (EK-1). İlk bölümde katılımcıları tanımlayıcı analizlerinin yapılması amacıyla demografik (yaş, cinsiyet, eğitim) ve iş ile ilgili (sektörde ve işletmede çalışma süreleri, çalıştığı bölüm vs.) bilgiler yer almaktadır.

İkinci bölümde kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesinde Savickas ve Profeli'nin (2012) çalışmasında “uluslararası kariyer uyum yetenekleri ölçeği” olarak adlandırılan ve 13 ülkeye mensup 18 araştırmacının ortak çalışması sonucunda oluşturulan 24 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek Selahattin Kanten'in 2012 yılında yaptığı çalışmadan alınmıştır. Kariyer uyum ölçeğinde toplam 19 ifade vardır. Kaygı, kontrol, merak ve güven boyutlarını içeren bu ölçek 5'li Likert tipi ölçeklendirmeye sahiptir. Buna göre (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Az Katılıyorum, (3) Orta Düzeyde Katılıyorum, (4) Çok Katılıyorum ve (5) Tamamen Katılıyorum seçeneklerini ifade etmektedir.

Üçüncü bölümde yaratıcılık düzeylerini belirlemek için “Bireysel Yaratıcılık Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanların yaratıcılık düzeylerini belirlemek için Balay (2010) tarafından geliştirilen 16 sorudan oluşan ‘Bireysel Yaratıcılık Ölçeği’ kullanılmış, bireysel yaratıcılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliği kanıtlanmıştır.

Ölçek tek boyuttan ve 16 sorudan oluşmaktadır. 5'li likert tipi baz alınarak (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir.

4.4. Veri Analiz Yöntemi

İstatistiksel analizlerde Alanya bölgesindeki otelcilik sektöründe 350 çalışana ait anket verileri incelenmiştir. Verilerin analizleri IBM SPSS Statistic 26 ve IBM AMOS 23 paket programlarında gerçekleştirilmiştir. Analiz aşamasında 350 kişiye ait ölçek cevaplarının uyum iyiliği kriterlerini sağlamadığı tespit edilmiş ve bu kriterlerin sağlanarak veri setinin analize uygun hale getirilmesi için 14 katılımcıya ait veriler çalışmadan çıkarılmıştır. Analizler 336 katılımcıya ait veriler ile tamamlanmıştır.

Araştırmada ilk olarak “Kariyer Uyum Yetenekleri” ve “Bireysel Yaratıcılık” ölçeğine Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri uygulanarak, ölçeğe ait alt boyutlar ve bu boyutlara ait maddeler tespit edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde faktör elde etme metodu olarak “Principal Component” rotasyon metodu olarak ise “Varimax” kullanılmıştır. Ardından ölçek ve alt boyutlarına güvenirlik testleri uygulanmıştır. Güvenirlik, Cronbach Alpha katsayılarına göre değerlendirilmiştir.

Geçerlilik ve güvenilirlik düzeyleri yeterli seviyede çıkan ölçeklerin puanlamaları hesaplanmıştır. İlgili maddelere verilen cevapların aritmetik ortalamaları alınarak, katılımcıların ölçek puanları hesaplanmıştır.

“Kariyer Uyum Yetenekleri” ve “Bireysel Yaratıcılık” değişkenlerinin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, sektör kıdemi, şirket kıdemi ve departmana göre karşılaştırılması yapılmıştır. Bu amaçla, cinsiyet, yaş, medeni durum, sektör kıdemi ve departman gruplarında tüm puanlar için normal dağılıma uygunluk analiz edilmiştir. Puanların normal dağılımları basıklık ve çarpıklık değerlerine göre analiz edilmiştir. -2 ile +2 arasındaki basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılıma uygunluk kriteri olarak kabul edilmiştir. (Karagöz 2016)

Normallik dağılıma uygunluk görülen 2 gruplu değişkenlerde, puan ortalaması karşılaştırılması Bağımsız T Testi ile yapılmıştır. Uygunluk görülmediği durumlarda ise Mann Whitney U testi tercih edilmiştir.

Normal dağılıma uygunluk görülen 3 ve daha fazla gruplu değişkenlerde, puan ortalaması karşılaştırılması Tek Yönlü Varyans Analizi ile yapılmıştır. Fark görülen değişkenler için 2’li grup karşılaştırmaları, eşit varyans varsayımı sağlandığında Bonferroni, sağlanmadığında Games Howell post hoc testi ile gerçekleştirilmiştir.

Gruplarda normal dağılımın görülmediği durumlarda çoklu karşılaştırma için Kruskal Wallis testi tercih edilmiştir. Fark görülen değişkenler için 2’li grup karşılaştırmaları, Dunn’s post hoc testi ile gerçekleştirilmiştir.

Parametrik testlerde, karşılaştırılacak grupların örnek sayılarının en az 30 ve üzerinde olması şartı vardır. (Sümbüloğlu, 2017) Yaş ve şirket kıdemi değişkenlerinde grupların örneklem büyüklükleri 30’un altına düştüğü görülmektedir. Bu nedenle parametrik olmayan Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Normal dağılıma uygun görülen ölçek puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Normal dağılım görülmediğinde ise parametrik olmayan Spearman korelasyon testi tercih edilmiştir.

Görülen anlamlı ilişkiler üzerinden basit ve çok değişkenli lineer regresyon analizleri gerçekleştirilerek, regresyon modelleri oluşturulmuştur. Regresyon analizine uygunluk sağlanması adına bağımlı ve bağımsız değişkenlere analizi öncesinde “Kare Dönüşümü” uygulanmıştır. Analizde, ölçek puanlarının karesi alınarak elde edilen yeni veriler kullanılmıştır. Model oluşturulurken, mevcut verilerin regresyon modeline uygunluğu da incelenmiştir. Otokorelasyon Durbin Watson değeri ile Sabit Varyanslılık (Homoscedasticity) Koenker testi ile Çoklu Doğrusal Bağlantı ise bağımsız değişkenlerin VIF değerlerine göre incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda verilerin regresyon analizine uygun olduğu görülür. Regresyon analizlerinde ise Zorunlu Giriş (Enter ya da Forced Entry) yöntemi kullanılmıştır. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

5. BULGULAR

5.1. Demografik Bulgular

Tezin bulgular bölümünde ilk olarak uygulama sahası olan turizm sektöründe araştırmaya destek veren kişilere ilişkin demografik bilgiler yer almaktadır. Çalışmaya katılan 336 kişiye ait demografik bulgular Tablo 5’da gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların cinsiyet dağılımı, kadınlarda %48,8 erkeklerde %50,6 olmak üzere birbirine çok yakın bir orana sahiptir. Yaş dağılımlarında ise %39,3 ile en çok katılım 18-28 yaş arasında olurken, bu yaş grubunu %38,4 ile 29-39 yaş aralığındaki çalışanlar takip etmektedir. Yaş konusunda dağılımı en düşük olan katılımcılar ise; %21,4 ile 40 yaş ve üzeri yaş grubundaki çalışanlara aittir.

Tablo 5. Demografik İstatistikler Tablosu

		%		%	
N=336		(Cevapsızlar Dahil)		(Cevapsızlar Hariç)	
Cinsiyet	Kadın	164	48,81	49,10	
	Erkek	170	50,60	50,90	
	Cevapsız	2	0,6	-	
Yaş (Yıl)	18-28	132	39,29	39,64	
	29-39	129	38,39	38,74	
	40 ve Üzeri	72	21,43	21,62	

Tablo 5.(Devam) *Demografik İstatistikler Tablosu*

	Cevapsız	3	0,89	-
	İlkokul	80	23,81	23,88
	Lise	138	41,07	41,19
Eğitim Seviyesi	Üniversite	99	29,46	29,55
	Yüksek Lisans / Doktora	18	5,36	5,37
	Cevapsız	1	,30	-
Medeni Durum	Evli	165	49,11	49,25
	Bekar	170	50,60	50,75
	Cevapsız	1	,30	-
	1 Yıldan Az	57	16,96	17,22
	1-5 Yıl	113	33,63	34,14
Sektör Kıdemi	6-10 Yıl	76	22,62	22,96
	11-15 Yıl	44	13,10	13,29
	16 Yıl Ve Üzeri	41	12,20	12,39
	Cevapsız	5	1,49	
	1 Yıldan Az	127	37,80	38,25
	1-5 Yıl	140	41,67	42,17
İşletme Kıdemi	6-10 Yıl	43	12,80	12,95
	11 yıl ve üzeri	22	6,55	6,63
	Cevapsız	4	1,19	-
	Önbüro	51	15,2	15,4
	Kat Hizmetleri	69	20,5	20,8
Departman	Yiyecek İçecek	113	33,6	34,0
	Departman Çalışanı	57	17,0	17,2
	Diğer	42	12,5	12,7
	Cevapsız	4	1,2	-

Tablo 5'daki dağılımları incelemeye devam ettiğimizde katılımcıların eğitim durumu açısından en yüksek oran %41,1 ile lise mezunlarına aittir. En düşük dağılım ise; %5,4'lük oranla yüksek lisans ve doktora mezunlarından oluşturmaktadır. İlkokul mezunları %23,8, üniversite mezunları ise %29,5'lik orana sahiptir. Çalışmaya katılanların medeni durumlarına bakıldığında %50,6'lık kesimini bekar bireyler, geriye kalan %49,1'lik kısmını ise evliler

oluşturmaktadır. Sektör kıdemleri açısından katılımcıların dağılımlarına bakıldığında; %33,6'lık bir oranla çalışmaya en çok 1-5 yıl arasında tecrübeye ait çalışanların katılım gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda en düşük oran ise %12,2 ile 16 yıl ve üzeri çalışanlardan oluşturmaktadır. Katılımcıların geriye kalan grupları; 1 yıldan az %17, 6-10 yıl arası %22,6 ve 11-15 yıl arası %13,1 şeklinde bir dağılıma sahiptir. İşletme içerisindeki kıdem yılına göre katılımcıları gruplandırdığımızda; en yüksek oran %41,7 ile 1-5 yıl arası çalışanlardan gelmektedir. 1 yıldan az çalışanların oranı %37,8 olurken, 6-10 yıl arası çalışanlar %12,8'lik bir dağılıma sahiptir. İşletme deneyimi açısından en küçük dağılıma sahip grup ise 11 yıl ve üzeri olan % 6,5'lik çalışan grubudur. Demografik bulgulara son olarak yapılan işin niteliğine göre katılımcılar sınıflandırılmaktadır. Departmanlar arası dağılıma göre en yüksek oran %33,6 ile yiyecek içecek departmanına aittir. Katılımcıların %20,5'i kat hizmetlerinde çalışırken, onu sırasıyla %17 ile departman çalışanları (muhasabe, pazarlama, satış, İK vb.) %15,2 ile önbüro ve %12,5 ile diğer çalışan grupları takip etmektedir.

5.2 Yapı Geçerliliğine İlişkin Bulgular

5.2.1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği İçin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

Araştırmada öncelikle açımlayıcı faktör analizi yapılmadan önce bazı ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşullar, örneklemin yeterlilik ölçütü (Kasser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ve küresellik derecesinin (Bartlett's Test of Sphericity) yeterlilik düzeyi ile ilgilidir.

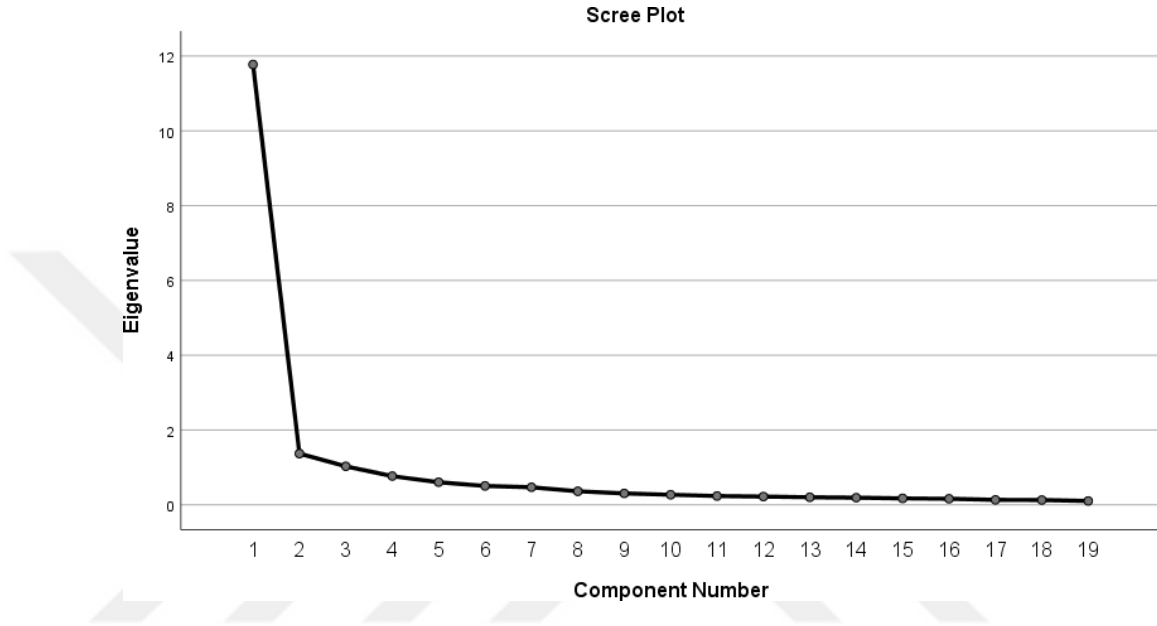
Tablo 6. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ait KMO Örnekleme Uygunluk Ölçümü ve Bartlett Küresellik Testi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Uygunluk Ölçümü		,943
Bartlett Küresellik Testi	Ortalama Ki-Kare	6249,284
	Serbestlik Derecesi	171
	Anlamlılık	,000

AFA'ya göre, KMO değeri 0.94; Bartlett Sphericity Testi sonucu 6249,284 ($p < 0,05$)'dir. 0,90 üzerinde olan KMO değerleri “mükemmel” seviyede kabul edilir. (Kalaycı, 2010) Buna göre açıklayıcı faktör için kullanılan 336 örneklemin yeterli olduğu yorumu

yapılabilir (Çokluk ve Şekercioğlu ve Büyüköztürk , 2010). Bartlett Küresellik testine göre ise ki-kare değerinin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır. İfadelerin faktör analizinin yapılabilmesi için uygun koşulları sağladığı belirlenmiştir.



Şekil 1. AFA ScreePlot Grafiği (Temsilen)

Şekilde öz değerlerin nispi değerleri verilmiştir. Burada her faktör ile ilişkili toplam varyans gösterilmiştir. Grafikte 1 ve 2. faktörden sonra belli bir düşme olduğu görülmektedir. Dolayısıyla faktör sayısı 2 olarak tespit edilir. 3 ve diğer faktörlerden sonra önemli bir düşüş eğilimi görülmemektedir. Yani üçüncü ve sonraki faktörlerin varyansa katkıları birbirine yakındır.

Tablo 7. *Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)*

	Kontrol	Merak	Güven	Kaygı
Madde	Faktör Yüğü			
Kontrol 3	,779			
Kontrol 4	,768			
Kontrol 2	,725			
Kontrol 5	,720			
Kontrol 1	,683			

Tablo 7.(Devam) *Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)*

Merak 5		,787	
Merak 4		,763	
Merak 3		,732	
Merak 1		,706	
Merak 2		,676	
Güven 1	,481	,513	,471
Güven 2	,444	,511	,481
Güven 4			,759
Güven 5			,754
Güven 3			,729
Güven 6			,712
Kaygı 1			,810
Kaygı 2			,767
Kaygı 3			,717

Tablo 7'e bakıldığında araştırmının “Güven”, boyutunda 1. ve 2. Maddeler, 3 farklı boyuta birbirine yakın yük değerleri ile faktörleştiği için ölçek maddeleri arasından ve çalışmadan çıkarılmıştır. Bu maddeler çıkarılıp analiz tekrarlandığında yük değerlerinin 0.67 - 0.81 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Yük değerleri yüksek düzeyde büyüklükler olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2002) Maddeler yüksek yük değerleriyle ile kendi boyutlarında yüklendikleri için tüm maddeler çalışmaya dahil edilmiştir.

Tablo 8. *Kariyer Uyum Yeteneği Ölçek Maddeleri İçin Uygulanan AFA Sonucu Açıklanan Varyans Değerleri*

Başlangıç Özdeğerleri				Faktör Yüklerinin Kareleri Toplamı		
Bileşenler	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Birikimli Yüzde	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Birikimli Yüzde
1	10,559	62,111	62,111	3,955	23,267	23,267
2	1,353	7,956	70,067	3,681	21,655	44,922
3	,971	5,711	75,778	3,108	18,285	63,207
4	,763	4,488	80,266	2,900	17,059	80,266
5	,521	3,064	83,330			
6	,470	2,763	86,093			
7	,365	2,147	88,240			

Tablo 8.(Devam) Kariyer Uyum Yeteneği Ölçek Maddeleri İçin Uygulanan AFA Sonucu Açıklanan Varyans Değerleri

8	,305	1,792	90,032
9	,286	1,680	91,712
10	,231	1,359	93,071
11	,220	1,295	94,366
12	,207	1,220	95,586
13	,193	1,137	96,723
14	,175	1,031	97,754
15	,139	,820	98,574
16	,130	,765	99,339
17	,112	,661	100,000

“Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” için uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre açıklanan varyans miktarı %80,27 olarak hesaplanmış ve dört alt boyut tespit edilmiştir.

5.2.2 Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Kariyer uyum yetenekleri ölçeğindeki maddeler, ölçeğin yapısal geçerliliğini test edebilmek adına doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Maddelerin faktör yükü değerleri ve DFA modelinin uyum iyiliği indeks değerlerine bakılarak çalışmaya dahil edilecek maddeler belirlenmiştir. Analizde elde edilen bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için DFA Sonucunda Oluşan Faktör Yükleri

	Kaygı	Kontrol	Merak	Güven
Madde	Faktör Yüğü			
Kaygı 1	0,844			
Kaygı 2	0,921			
Kaygı 3	0,848			
Kontrol 1		0,796		
Kontrol 2		0,878		
Kontrol 3		0,897		
Kontrol 4		0,873		
Kontrol 5		0,814		
Merak 1			0,765	
Merak 2			0,702	
Merak 3			0,887	
Merak 4			0,886	

Tablo 9.(Devam) *Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için DFA Sonucunda Oluşan Faktör Yükleri*

Merak 5	0,843
Güven 3	0,803
Güven 4	0,831
Güven 5	0,92

* Faktör Çıkarım Metodu: Principal Components

** Rotasyon Metodu: Varimax with Kaiser Normalization

Açımlayıcı faktör analizine göre ölçek ön uygulaması sonucunda 17 madde olarak belirlenen veriler üzerinden doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA’da faktör yükü 0,40’ın altında kalan maddeler analizden çıkarılır (Polit ve Beck, 2010). Buna göre 17 maddenin tamamı kendi boyutu ile yeterli oranda faktörleşmektedir.

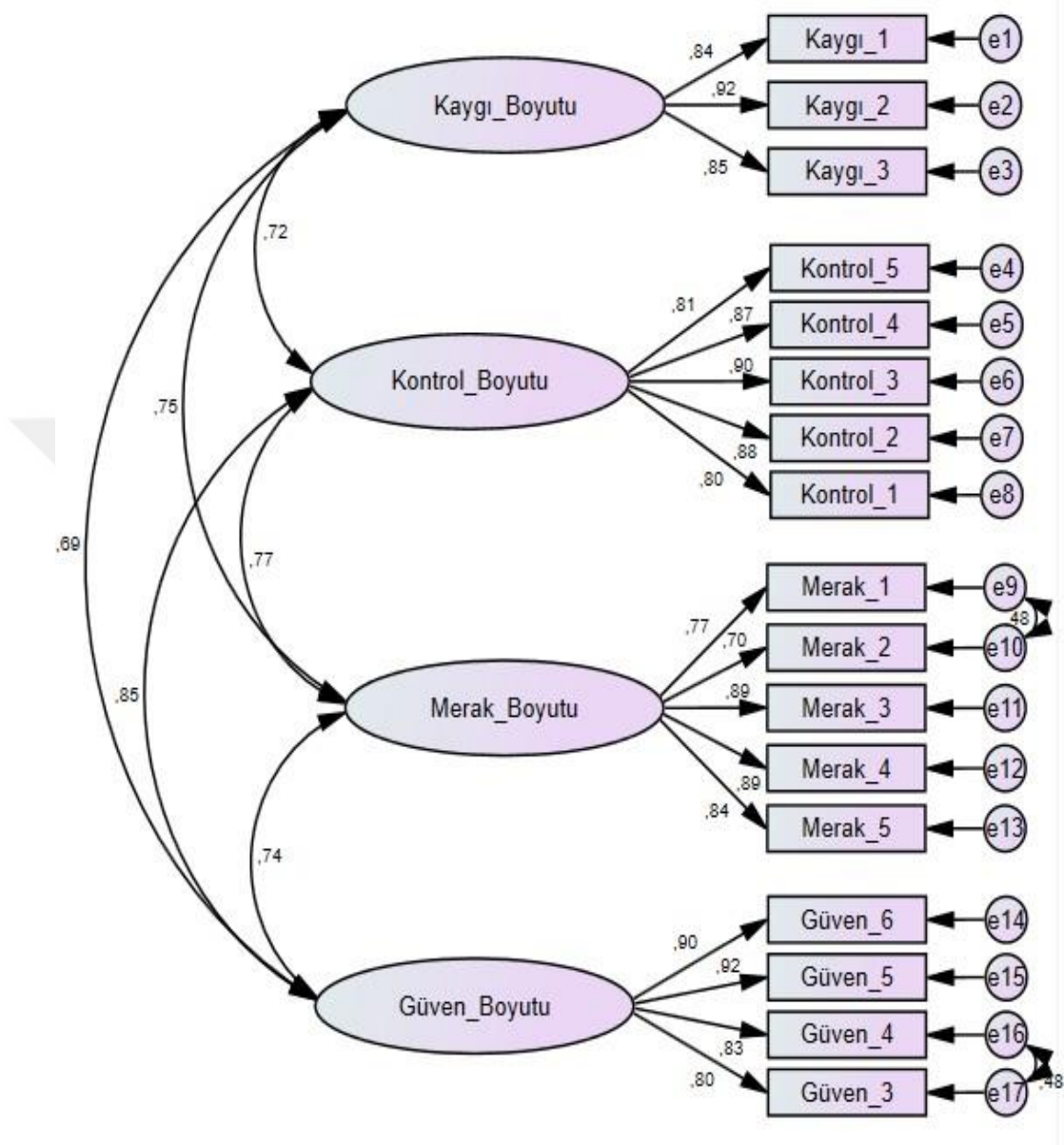
Yapılan DFA sonucunda $\chi^2=405,828$, $sd=111$, p değeri ise anlamlı bulunmuştur. ($p=.000$). Hesaplanan $\chi^2/sd=3,656$ idir. Bu değer ölçeğin genel olarak iyi uyum gösterdiğinin bir göstergesidir (Şimşek, 2007). Diğer uyum iyiliği ölçütleri Tablo 10’de verilmiştir.

Tablo 10. *Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği için DFA Modeli Uyum İyiliği Ölçütleri ve Hesaplanan Değerler*

Uyum İyiliği İndeksleri	Ölçütler	Değerler
χ^2/sd (405,828 / 111)	<5	3,656
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0.10$	0,089
RMR	$0,00 \leq RMR \leq 0.10$	0,044
GFI	$0,80 \leq GFI \leq 0.95$	0,872
CFI	$0,90 \leq CFI \leq 0.97$	0,946
NFI	$0,80 \leq NFI \leq 0.95$	0,927
AGFI	$0,80 \leq NFI \leq 0.90$	0,824

Tablo 10’de verilen ölçütlere göre değerlerin tamamı kabul edilebilirdir. (Mehdiyev ve Usta ve Uğurlu 2017) Buna göre model veri uyumu yeterli seviyededir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu ortaya çıkan modelin faktör yüklerini şekil 2’de de görmek ve incelemek mümkündür.



Şekil 2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği DFA Modeli

Şekil 1’de görülen e1, e2 şeklindeki ifadeler modeldeki hata terimleridir. Tek yönlü oklardaki sayılar o maddenin bağlı olduğu değişkendeki regresyon ağırlığını, çift yönlü oklardaki sayılar ise iki değişken arasındaki kovaryans oranını gösterir.

5.2.3 Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

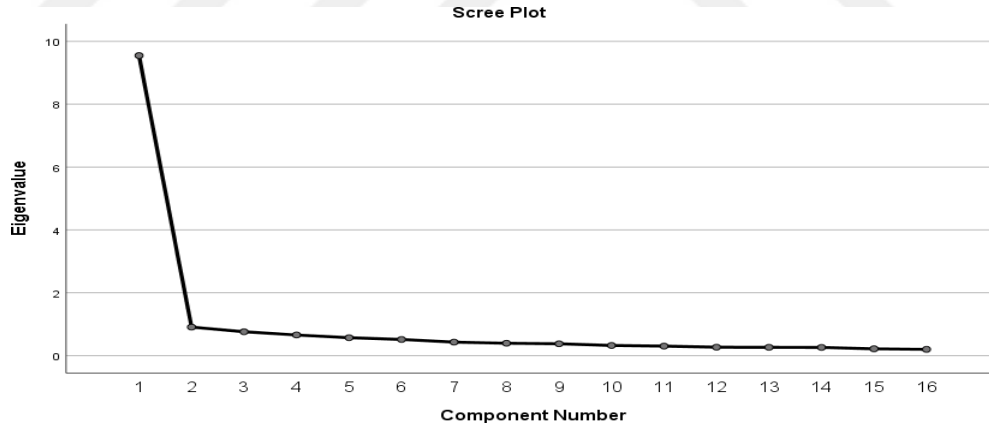
Bireysel yaratıcılık ölçeği ile ilgili açımlayıcı analiz yapmadan önce, yine yeterlilik ölçütü (Kasser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) ve küresellik derecesine (Barlett’s Test of Sphercity) bakılmaktadır. Tablo 11’de bu değerler görülmektedir.

Tablo 11. Bireysel Yaratıcılık Ölçeğine ait KMO Örneklem Uygunluk Ölçümü ve Bartlett Küresellik Testi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçümü	Ortalama Ki-Kare	,955
	Serbestlik Derecesi	3929,267
Bartlett Küresellik Testi	Anlamlılık	120
		,000

AFA'ya göre, KMO değeri 96, Bartlett Sphericity Testi sonucu 3929,267 ($p < 0,05$) dir. 0,90 üzerinde olan KMO değerleri “mükemmel” seviyede kabul edilir (Kalaycı 2010, 321-331). Buna göre Bireysel Yaratıcılık Ölçeğine uygulanacak açıklayıcı faktör için kullanılan 218 anket yeterli kabul edilir (Çokluk, ve Şekercioğlu ve Büyüköztürk 2010). Bartlett Küresellik testine göre ise ki-kare değerinin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır. İfadelerin faktör analizinin yapılabilmesi için uygun koşulları sağladığı belirlenmiştir.



Şekil 3. AFA ScreePlot Grafiği

Şekil 3’de öz değerlerin nispi değerleri verilmiştir. Burada her faktör ile ilişkili toplam varyans gösterilmektedir. Grafikte 2. ve 3. faktörlerden sonra değerlerde belli bir düşme görülmektedir. Dolayısıyla faktör sayısı 2 olarak tespit edilir. 3 ve sonrasında gelen diğer faktörlerde önemli bir düşüş görülmemektedir. Diğer bir ifade ile 3. faktör ve sonrasında gelen diğer faktörlerin varyansa katkısı birbirine yakındır. Tablo 12’te bu faktör yüklerini detaylı görmek mümkündür.

Tablo 12. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Faktör Yükleri

Bireysel Yaratıcılık	
Madde	Faktör Yüğü
Bireysel 14	,813
Bireysel 7	,807
Bireysel 10	,801
Bireysel 4	,800
Bireysel 3	,796
Bireysel 8	,792
Bireysel 16	,773
Bireysel 5	,767
Bireysel 6	,766
Bireysel 12	,759
Bireysel 1	,757
Bireysel 9	,756
Bireysel 15	,744
Bireysel 13	,744
Bireysel 11	,741
Bireysel 2	,737

*Faktör Çıkarım Metodu: Principal Components

**Rotasyon Metodu: Varimax with Kaiser Normalization

Tablo 12’te yeralan rakamlara bakıldığında, yapılan faktör analizi sonucunda 16 maddenin tek bir boyut altında yüksek faktör yükü ile faktörleştigi görülmektedir. 0.30-0.59 arası yük değeri orta düzeyde büyüklükler olarak tanımlanabilir. Bu sebeple 0,30 ve üzerinde yük değerine sahip olan tüm maddeler bu tez kapsamında yürütölen çalışmaya dahil edilmiştir. (Büyüköztürk 2002)

Tablo 13. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi Sonucu Açıklanan Varyans Değerleri

Başlangıç Özdeğerleri				Faktör Yüklerinin Kareleri Toplamı		
Bileşenler	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Birikimli Yüzde	Toplam	Varyansın Yüzdesi	Birikimli Yüzde
1	9,548	59,672	59,672	9,548	59,672	59,672
2	,908	5,675	65,347			
3	,761	4,753	70,100			

Tablo 13.(Devam) *Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi Sonucu Açıklanan Varyans*

4	,657	4,106	74,207
5	,571	3,568	77,775
6	,515	3,219	80,994
7	,430	2,689	83,683
8	,394	2,462	86,145
9	,378	2,362	88,507
10	,324	2,026	90,534
11	,303	1,896	92,430
12	,269	1,679	94,109
13	,264	1,649	95,758
14	,261	1,633	97,391
15	,217	1,358	98,748
16	,200	1,252	100,000

“Bireysel Yaratıcılık Ölçeği” için uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre açıklanan varyans miktarı %59,67 olarak hesaplanmış ve 1 boyut tespit edilmiştir.

5.2.4 Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi (AFA)

Bireysel yaratıcılık ölçeğindeki maddeler, ölçeğin yapısal geçerliliğini ölçebilmek adına doğrulamalı faktör analizine tabi tutulmuştur. Maddelerin faktör yükleri ve DFA modelinin uyum iyiliği indeks değerleri kıstas alınarak çalışmaya dahil edilecek maddeler tespit edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 14.’de paylaşılmıştır.

Tablo 14. *Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Faktör Yükleri*

Bireysel Yaratıcılık	
Madde	Faktör Yüğü
Bireysel Yaratıcılık 1	0,729
Bireysel Yaratıcılık 2	0,694
Bireysel Yaratıcılık 3	0,782
Bireysel Yaratıcılık 4	0,792
Bireysel Yaratıcılık 5	0,757
Bireysel Yaratıcılık 6	0,741
Bireysel Yaratıcılık 7	0,801
Bireysel Yaratıcılık 8	0,784
Bireysel Yaratıcılık 9	0,743
Bireysel Yaratıcılık 10	0,783
Bireysel Yaratıcılık 11	0,699

Tablo 14.(Devam) *Bireysel Yaratıcılık Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Faktör Yükleri*

Bireysel Yaratıcılık 12	0,719
Bireysel Yaratıcılık 13	0,728
Bireysel Yaratıcılık 14	0,806
Bireysel Yaratıcılık 15	0,717
Bireysel Yaratıcılık 16	0,758

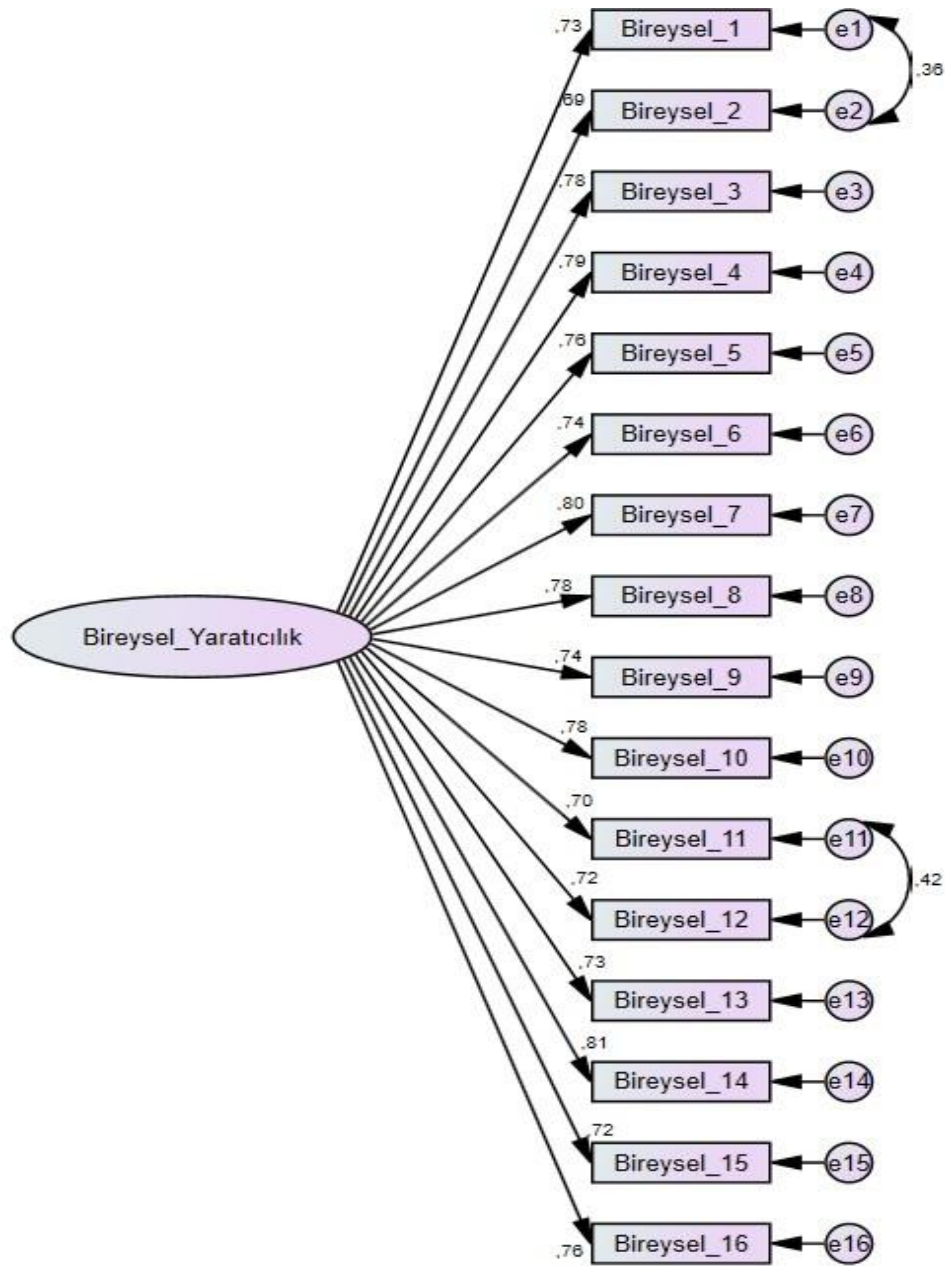
16 madde ile tekrarlanan DFA sonucunda tek boyutlu “Bireysel Yaratıcılık Ölçeği” içindeki tüm maddelerin yeterli faktör yükü ile faktörleştiği görülmüştür. DFA’da faktör yükü 0,40’ın altında kalan maddeler analizden çıkarılır. (Polit ve Beck 2010) Maddelerde görülen en düşük faktör yükü 0,69 olması sebebiyle maddelerin tamamı çalışmada değerlendirilmeye katılmıştır.

Yapılan DFA sonucunda $\chi^2=392,852$, $sd=102$, p değeri ise anlamlı bulunmuştur. ($p=.000$). Hesaplanan $\chi^2/sd=3,851$ idir. Bu değer ölçeğin genel olarak iyi uyum gösterdiğinin bir göstergesidir. (Şimşek 2007). Diğer model uyum iyiliğini ölçütlerine ait değerler Tablo 15’de verilmiştir. Tabloda verilen ölçütlere göre değerlerin tamamı kabul edilebilirdir. (Mehdiyev ve Usta ve Uğurlu 2017) Buna göre model veri uyumu yeterli seviyededir.

Tablo 15. *Bireysel Yaratıcılık Ölçeği için DFA Modeli Uyum İyiliği Ölçütleri ve Hesaplanan Değerler*

Uyum İyiliği İndeksleri	Ölçütler	Değerler
χ^2/sd (392,852/ 102)	<5	3,851
RMSEA	$0,00 \leq RMSEA \leq 0.10$	0,092
RMR	$0,00 \leq RMR \leq 0.10$	0,035
GFI	$0,80 \leq GFI \leq 0.95$	0,867
CFI	$0,90 \leq CFI \leq 0.97$	,925
NFI	$0,80 \leq NFI \leq 0.95$	0,902
AGFI	$0,80 \leq NFI \leq 0.90$	0,823

Bireysel yaratıcılık ölçeği ile ilgili yapılan doğrulamalı faktör analizi sonucu ortaya çıkan modelin faktör yüklerini şekil 3 ’te görmek mümkündür.



Şekil 3. Bireysel Yaratıcılık Ölçeği DFA Modeli

5.3 Güvenilirliğe İlişkin Bulgular

Ölçümlerin güvenilirliğini kestirmek için Cronbach'ın alfa katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Cronbach Alpha değeri 0,5'in altında kalan ölçekler güvenilir olarak kabul

edilmez ve reddedilir. (George and Mallery, 2003). Tablo 16’de bu araştırmada kullanılan ölçeklerinin güvenilirlik katsayılarını görebilirsiniz.

Tablo 16. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizine İlişkin Alfa Katsayıları

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği	17	0,961
Kaygı	3	0,901
Kontrol	5	0,928
Merak	5	0,913
Güven	4	0,927
Bireysel Yaratıcılık Ölçeği	16	0,954

Yapılan güvenilirlik analizlerine göre “Kariyer Uyum Yetenekleri” ölçeği ve bu ölçeğe ait 4 alt boyut yüksek güvenilirliktedir. “Örgütsel ve Yönetmel Araçlar” ve “Ekonomik Araçlar” alt boyutlarına ait genel güvenilirlik seviyesinin ise 0,863 ve 0,775 cronbach alpha katsayısı ile yine oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. “Bireysel Yaratıcılık” ölçeği 0,954 alpha katsayısı ile yine yüksek güvenilirliktedir. Genel olarak 2 ölçeğe ve alt boyutlara ait güvenilirlik oranları yüksektir (Alpar , 2013).

5.4 Demografik Karşılaştırmalarla İlgili Bulgular

5.4.1. Cinsiyete Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri ve bireysel yaratıcılık ölçeğinden elde ettikleri; kaygı, kontrol, merak, güven ve genel puanların ortalamaları kadın ve erkek cinsiyetleri arasında karşılaştırılmıştır. Karşılaştırmaların normal dağılım ve varyans 62 homojenliği test sonuçları Tablo 17’de, elde edilen karşılaştırma bulguları ise Tablo 18’de görülebilir.

Tablo 17. Kadın ve Erkeklerin Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri

Ölçek	Cinsiyet	Çarpıklık	Basıklık
Kadın		-1,005	1,150
Kariyer Uyum Yetenekleri			
Erkek		-1,248	2,044
Kadın		-,645	,133
Kaygı			
	Erkek	-,876	,706
Kadın		-1,517	2,951
Kontrol			

Erkek -1,635 3,683

Tablo 17. (Devam) *Kadın ve Erkeklerin Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri*

Kadın	Merak	-,759	,402
Erkek		-1,100	1,607
Kadın	Güven	-1,200	1,537
Erkek		-1,066	,991
Kadın	Bireysel Yaratıcılık	-,317	-,547
Erkek		-1,274	2,399

Tablo 18 incelendiğinde, cinsiyet gruplarında kaygı, merak ve güven için normal dağılım görülürken; kariyer uyum yetenekleri, kontrol ve bireysel yaratıcılık puanları ± 2 sınırlarında olmadığı için normal dağılmadığı tespit edilmektedir (Karagöz 2016, 962).

Tablo 18. *Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması*

Ölçek		Cinsiyet	N	M	SS	Test Değeri	Sd	P
Erkek	Kariyer Uyum Yetenekleri	Kadın	164	4,08	,753	13118,5 ^b		,351
		Erkek	170	4,15	,713			
Kaygı	Erkek	Kadın	164	3,859	,919	332		,937
		Erkek	170	3,851	,954			
Kontrol	Erkek	Kadın	164	4,254	,817	13726,5 ^b		,805
		Erkek	170	4,296	,761			
Merak	Erkek	Kadın	164	3,928	,879	332		,057
		Erkek	170	4,104	,802			
	Güven	Kadın	164	4,229	,818	-,447 ^a	332	,655
		Erkek	170	4,267	,738			
	Bireysel Yaratıcılık	Kadın	164	3,98	,688	12391,5 ^b		,079
		Erkek	170	4,08	,701			

a.Bağımsız T Testi

b.Mann Whitney U Testi

*0,05 düzeyinde anlamlı p değeri

Yapılan hipotez testlerine göre; kadın ve erkek çalışanların kaygı, kontrol, merak, güven ve genel “Kariyer Uyum Yetenekleri” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($p>0,05$) Bu yetenekler, cinsiyet değişkenine göre

bağımsızdır. Diğer bir deyişle kadın veya erkek çalışan olma durumuna göre farklılaşmamaktadır. Bu durumda cinsiyet özelliğine göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

Kadın ve erkek çalışanların “Bireysel Yaratıcılık” puan ortalamaları arasında yine istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($p>0,05$) Bireysel yaratıcılık, cinsiyet değişkeninin göre bağımsızdır. Yani kadın veya erkek çalışan olma duruma göre farklılaşmamaktadır. Bu bağlamda cinsiyet özelliğine göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

5.4.2. Yaşa Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri ve bireysel yaratıcılık ölçeğinden elde ettikleri; kaygı, kontrol, merak, güven ve genel puanların ortalamaları, yaş gruplarına göre de karşılaştırılmıştır. Ölçek puanlarına ilişkin normallik testlerinin sonuçlarını Tablo 19’de görmek mümkündür.

Tablo 19. Yaş Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri

Ölçek	Yaş (Yıl)	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Uyum Yetenekleri	18-28	-1,140	2,069
	29-39	-1,095	1,113
	40 ve Üzeri	-1,265	2,110
Kaygı	18-28	-,915	1,030
	29-39	-,884	,682
	40 ve Üzeri	-,438	-,356
Kontrol	18-28	-1,520	3,724
	29-39	-1,637	3,402
	40 ve Üzeri	-1,712	3,504
Merak	18-28	-,968	1,137
	29-39	-,719	-,054
	40 ve Üzeri	-1,205	1,845
Güven	18-28	-,810	-,109
	29-39	-1,448	2,151
	40 ve Üzeri	-1,080	1,669
Bireysel Yaratıcılık	18-28	-1,011	1,918
	29-39	-,592	-,008
	40 ve Üzeri	-,693	-,063

Tablo 19. incelendiğinde, yaş gruplarında kaygı, merak ve bireysel yaratıcılık için normal dağılıma uygunluk görülürken; kariyer uyum yetenekleri, kontrol ve güven puanlarının değerleri ± 2 sınırları içinde kalmaması sebebiyle normal dağılmadığı tespit edilmektedir (Karagöz 2016).

Tablo 20. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Yaş (Yıl)	N	$\bar{X}$	SS	Sd	Test Değeri	p
Kariyer Uyum Yetenekleri	18-28⁽¹⁾	132	4,13	,688	2	1,525 ^b	,466
	29-39⁽²⁾	129	4,17	,755			
	40 ve Üzeri⁽³⁾	72	4,05	,760			
Kaygı	18-28⁽¹⁾	132	3,82	,917	2	2,495 ^a	,084
	29-39⁽²⁾	129	4,00	,917			
	40 ve Üzeri⁽³⁾	72	3,71	,985			
Kontrol	18-28⁽¹⁾	132	4,28	,732	2	,411 ^b	,814
	29-39⁽²⁾	129	4,30	,799			
	40 ve Üzeri⁽³⁾	72	4,28	,852			
Merak	18-28⁽¹⁾	132	4,03	,819	2	,582 ^a	,559
	29-39⁽²⁾	129	4,07	,845			
	40 ve Üzeri⁽³⁾	72	3,93	,899			
Güven	18-28⁽¹⁾	132	4,30	,712	2	2,027 ^b	,363
	29-39⁽²⁾	129	4,27	,847			
	40 ve Üzeri⁽³⁾	72	4,18	,739			
Bireysel Yaratıcılık	18-28⁽¹⁾	132	4,02	,717	2	,334 ^a	,717
	29-39⁽²⁾	129	4,08	,658			
	40 ve Üzeri⁽³⁾	72	4,01	,712			

a. Tek Yönlü Varyans Analizi

b. Kruskal Wallis Testi

*0,05 düzeyinde anlamlı p değeri

Yapılan hipotez testlerine göre; yaş gruplarının Kaygı, Kontrol, Merak, Güven ve genel “Kariyer Uyum Yetenekleri” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($p > 0,05$) Bu yetenekler, yaştan bağımsızdır. Diğer çalışanların yaşlarının ilerlemesine bağlı olarak farklılaşmamaktadır. Bu nedenle yaş özelliğine göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

Yaş gruplarının “Bireysel Yaratıcılık” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($p>0,05$) Bireysel yaratıcılık, yaştan bağımsızdır. Diğer çalışanların yaşlarının ilerlemesine bağlı olarak farklılaşmamaktadır. Bu doğrultuda yaş özelliğine H1 hipotezi reddedilmiştir.

5.4.3. Eğitim Seviyesine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcılardaki kariyer uyum yetenekleri, alt boyutları ve bireysel yaratıcılık dağılımları 4 ayrı eğitim seviyesi arasında karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 21’de paylaşılmıştır.

Tablo 21. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Eğitim Seviyesine Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Eğitim Seviyesi	N	M	SS	Test Değeri	Sd	P	Post Hoc
Kariyer Uyum Yetenekleri	İlkokul ⁽¹⁾	80	3,93	,863	9,259	3	,026*	1-2
	Lise ⁽²⁾	138	4,25	,697				
	Üniversite ⁽³⁾	99	4,08	,686				
	Yüksek Lisans / Doktora ⁽⁴⁾	18	4,18	,394				
Kaygı	İlkokul ⁽¹⁾	80	3,60	1,088	11,149	3	,011*	1-2
	Lise ⁽²⁾	138	4,04	,886				
	Üniversite ⁽³⁾	99	3,80	,875				
	Yüksek Lisans / Doktora ⁽⁴⁾	18	3,89	,594				
Kontrol	İlkokul ⁽¹⁾	80	4,07	,987	8,557	3	,036*	
	Lise ⁽²⁾	138	4,39	,728				
	Üniversite ⁽³⁾	99	4,29	,705				
	Yüksek Lisans / Doktora ⁽⁴⁾	18	4,22	,439				
Merak	İlkokul ⁽¹⁾	80	3,89	,947	7,709	3	,052	-
	Lise ⁽²⁾	138	4,14	,840				
	Üniversite ⁽³⁾	99	3,91	,799				
	Yüksek Lisans / Doktora ⁽⁴⁾	18	4,22	,465				
Güven	İlkokul ⁽¹⁾	80	4,08	,938	4,886	3	,180	-
	Lise ⁽²⁾	138	4,36	,709				
	Üniversite ⁽³⁾	99	4,24	,751				
	Yüksek Lisans / Doktora ⁽⁴⁾	18	4,28	,492				
	İlkokul ⁽¹⁾	80	3,92	,806	2,425	3	,489	-

Tablo 21.(Devam) *Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Eğitim Seviyesine Göre Karşılaştırılması*

Bireysel				
Yaratıcılık	Lise⁽²⁾	138	4,10	,653
	Üniversite⁽³⁾	99	4,03	,694
	Yüksek Lisans / Doktora⁽⁴⁾	18	4,02	,423

a.Kruskal Wallis Testi

b.0,05 düzeyinde anlamlı p değeri

Eğitim gruplarının genel “Kariyer Uyum Yetenekleri” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. ($p<0,05$) Buna göre çalışanların kariyer uyum yetenekleri eğitim seviyelerine bağlı olarak değişim göstermektedir. Bu nedenle eğitim seviyesine göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Değişimin hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan post hoc testi sonucunda ise lise ve ilkokul mezunu çalışanların ortalamalarının puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklı olduğu görülmektedir. ($p<0,05$) Buna göre lise mezunu çalışanların puan ortalaması (4,25), ilkokul mezunu çalışanların ortalamasından (3,93) daha yüksektir. Bunun haricinde diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. ($p>0,05$)

Eğitim gruplarının “Kaygı” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. ($p<0,05$) Buna göre lise mezunu çalışanların puan ortalaması (4,04), ilkokul mezunu çalışanların ortalamasından (3,60) daha yüksektir. Bunun haricinde diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. ($p>0,05$)

Eğitim gruplarının genel “Kontrol” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. ($p<0,05$) Buna göre çalışanların kontrol yetenek seviyesi, eğitim seviyelerine bağlı olarak değişim göstermektedir. Bununla beraber çoklu karşılaştırılma yapıldığında anlamlı fark bulunmasına rağmen, ikili karşılaştırmalarında herhangi iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. ($p>0,05$) Gruplar arasındaki fark, ikili kombinasyonlar ile ortaya konulamamaktadır.

Bunun haricinde diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. ($p>0,05$) Diğer 2 yetenek Merak ve Güven için eğitim gruplarının puan ortalamaları arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. ($p>0,05$) Buna göre bu yetenekler, eğitim seviyesinden bağımsızdır.

Eğitim gruplarının Bireysel Yaratıcılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. ($p>0,05$) Buna göre bireysel yaratıcılık, eğitim seviyesinden bağımsızdır. Bu doğrultuda eğitim seviyesine göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

5.4.4. Medeni Duruma Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların elde ettikleri kariyer uyum yetenekleri, alt boyutları ve bireysel yaratıcılık puanları bekar ve evli çalışanlar arasında karşılaştırılmıştır. Normal dağılım ve varyans homojenliği testlerine ait sonuçlar Tablo 22.'de, karşılaştırma bulguları ise Tablo 23.'de verilmiştir.

Tablo 22. Medeni Durum Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri

Ölçek	Medeni Durum	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer	Uyum	-1,005	1,150
	Evli		
Yetenekleri	Bekar	-1,248	2,044
	Evli	-,645	,133
Kaygı	Bekar	-,876	,706
	Evli	-1,517	2,951
Kontrol	Bekar	-1,635	3,683
	Evli	-,759	,402
Merak	Bekar	-1,100	1,607
	Evli	-1,200	1,537
Güven	Bekar	-1,066	,991
	Evli	-,317	-,547
Bireysel Yaratıcılık	Bekar	-1,274	2,399
	Evli		

Medeni durum gruplarında kaygı, merak ve güven için normal dağılıma uygunluk görülürken; kariyer uyum yetenekleri, kontrol ve bireysel yaratıcılık puanlarının değerleri ± 2 sınırlarında kalmaması sebebiyle normal dağılmadığı tespit edilmektedir (Karagöz 2016, 962).

Tablo 23. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre İkili Karşılaştırılması

Ölçek	Medeni Durum	N	M	SS	Test Değeri Sd	P
Kariyer Uyum Yetenekleri Kaygı	Evli	165	4,15	,799	12811,5 ^b	,170
	Bekar	170	4,10	,662	,079 ^a	332 ,937
	Bekar	170	3,85	,954		
Kontrol	Evli	165	4,31	,868	12475,0 ^b	,075
	Bekar	170	4,25	,701		
Merak	Evli	164	3,93	,879	-1,907 ^a	332 ,057
	Bekar	170	4,10	,802		
Güven	Evli	164	4,23	,818	-,447 ^a	332 ,655
	Bekar	170	4,27	,738		
Bireysel Yaratıcılık	Evli	165	4,05	,749	13132,0 ^b	,313
	Bekar	170	4,02	,637		

*.Bağımsız T Testi

**.Mann Whitney U Testi

*0,05 düzeyinde anlamlı p değeri

Yapılan hipotez testlerine göre; evli ve bekar çalışanların Kaygı, Kontrol, Merak, Güven ve genel “Kariyer Uyum Yetenekleri” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($p>0,05$) Bu yetenekler, medeni duruma göre bağımsızdır. Diğer bir deyişle evli veya bekar olma durumuna göre farklılaşmamaktadır. Bu nedenle medeni duruma göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

Evli ve bekar çalışanların “Bireysel Yaratıcılık” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($p>0,05$) Bireysel yaratıcılık, medeni durum değişkenine göre bağımsızdır. Yani evli veya bekar olma durumuna göre farklılaşmamaktadır. Bu bağlamda medeni duruma göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

5.4.5. Sektör Kıdemine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların elde ettikleri kariyer uyum yetenekleri, alt boyutları ve bireysel yaratıcılık puanları kıdem grupları arasında karşılaştırılmıştır. Normal dağılım ve varyans

homojenliği testlerine ait sonuçlar Tablo 24’de, karşılaştırma bulguları ise Tablo 25’da verilmiştir.

Tablo 24. *Sektör Kıdemine Göre Ayrılan Grupların Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri*

Ölçek	Sektör Kıdemi	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Yetenekleri	1 Yıldan Az	-1,048	1,559
	1-5 Yıl	-,991	1,263
	6-10 Yıl	-1,350	1,908
	11-15 Yıl	-1,667	3,773
	16 Yıl Ve Üzeri	-,352	-,757
Kaygı	1 Yıldan Az	-,794	,498
	1-5 Yıl	-,940	,846
	6-10 Yıl	-,838	,723
	11-15 Yıl	-,917	,775
	16 Yıl Ve Üzeri	-,078	-1,320
Kontrol	1 Yıldan Az	-1,852	5,004
	1-5 Yıl	-1,170	1,724
	6-10 Yıl	-1,979	4,547
	11-15 Yıl	-1,855	4,250
	16 Yıl Ve Üzeri	-,752	-,440
Merak	1 Yıldan Az	-,867	,917
	1-5 Yıl	-,691	,261
	6-10 Yıl	-1,062	1,416
	11-15 Yıl	-1,297	2,111
	16 Yıl Ve Üzeri	-1,211	2,541
Güven	1 Yıldan Az	-,557	-,755
	1-5 Yıl	-1,192	1,610
	6-10 Yıl	-1,370	1,932
	11-15 Yıl	-1,533	2,850
	16 Yıl Ve Üzeri	-,538	-,571
Bireysel Yaratıcılık	1 Yıldan Az	-,620	,268
	1-5 Yıl	-,940	1,473
	6-10 Yıl	-,405	-,347
	11-15 Yıl	-,781	-,061
	16 Yıl Ve Üzeri	-,914	,853

Sektör kıdemi gruplarında Kaygı ve Bireysel Yaratıcılık için normal dağılıma uygunluk görülürken; Kariyer Uyum Yetenekleri, Kontrol, Merak ve Güven puanlarının değerleri ± 2 sınırları içinde kalmaması sebebiyle normal dağılmadığı tespit edilmektedir. (Karagöz 2016, 962)

Tablo 25. Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Sektör Kıdemine Göre Karşılaştırılması

Ölçek	Sektör Kıdemi	N	M	SS	Sd	Test Değeri	p
Kariyer Uyum Yetenekleri	1 Yıldan Az ⁽¹⁾	57	4,04	,688	4	4,793 ^b	,309
	1-5 Yıl ⁽²⁾	113	4,07	,752			
	6-10 Yıl ⁽³⁾	76	4,15	,753			
	11-15 Yıl ⁽⁴⁾	44	4,25	,779			
	16 Yıl Ve Üzeri ⁽⁵⁾	41	4,22	,613			
Kaygı	1 Yıldan Az ⁽¹⁾	57	3,75	,920	4	,871 ^a	,481
	1-5 Yıl ⁽²⁾	113	3,82	,965			
	6-10 Yıl ⁽³⁾	76	3,88	,955			
	11-15 Yıl ⁽⁴⁾	44	4,08	,877			
	16 Yıl Ve Üzeri ⁽⁵⁾	41	3,85	,919			
Kontrol	1 Yıldan Az ⁽¹⁾	57	4,18	,810	4	2,917 ^b	,572
	1-5 Yıl ⁽²⁾	113	4,24	,787			
	6-10 Yıl ⁽³⁾	76	4,29	,853			
	11-15 Yıl ⁽⁴⁾	44	4,37	,788			
	16 Yıl Ve Üzeri ⁽⁵⁾	41	4,39	,602			
Merak	1 Yıldan Az ⁽¹⁾	57	3,96	,779	4	4,880 ^b	,300
	1-5 Yıl ⁽²⁾	113	3,94	,876			
	6-10 Yıl ⁽³⁾	76	4,05	,828			
	11-15 Yıl ⁽⁴⁾	44	4,16	,869			
	16 Yıl Ve Üzeri ⁽⁵⁾	41	4,14	,819			
Güven	1 Yıldan Az ⁽¹⁾	57	4,20	,746	4	1,661 ^b	,798
	1-5 Yıl ⁽²⁾	113	4,21	,830			
	6-10 Yıl ⁽³⁾	76	4,29	,777			
	11-15 Yıl ⁽⁴⁾	44	4,31	,797			
	16 Yıl Ve Üzeri ⁽⁵⁾	41	4,37	,592			
1 Yıldan Az ⁽¹⁾		57	3,97	,593	4	,904 ^a	,462
1-5 Yıl ⁽²⁾		113	3,98	,750			

**Tablo 25.(Devam) Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının
Sektör Kıdemine Göre Karşılaştırılması**

Bireysel				
Yaratıcılık	6-10 Yıl⁽³⁾	76	4,06	,625
	11-15 Yıl⁽⁴⁾	44	4,17	,691
	16 Yıl Ve Üzeri⁽⁵⁾	41	4,10	,718

a. Tek Yönlü Varyans Analizi

b. Kruskal Wallis Testi

*0,05 düzeyinde anlamlı p değeri

Sektör kıdemine göre ayrılan 5 grubun Kaygı, Kontrol, Merak, Güven ve genel “Kariyer Uyum Yetenekleri” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($p>0,05$) Bu yetenekler, çalışanların otelcilik sektöründeki toplam çalışma sürelerine göre bağımsızdır. Diğer bir deyişle, kişilerin sektördeki tecrübelerinin artışına göre farklılaşmamaktadır. Bu doğrultuda sektör tecrübesine göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

Sektör kıdemine göre ayrılan 5 grubun “Bireysel Yaratıcılık” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($p>0,05$) Bireysel yaratıcılık, sektör kıdemine göre bağımsızdır. Bireylerine sektördeki tecrübeleri artmasına rağmen bireysel yaratıcılık seviyelerinde anlamlı bir değişim olmamaktadır. Bu nedenle sektör tecrübesine göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

5.4.6. Şirket Kıdemine Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların elde ettikleri kariyer uyum yetenekleri, alt boyutları ve bireysel yaratıcılık puanları şirket kıdemi grupları arasında karşılaştırılmıştır. Normal dağılım ve varyans homojenliği testlerine ait sonuçlar Tablo 26.’de, karşılaştırma bulguları ise Tablo 27.’de verilmiştir.

Tablo 26. Şirket Kıdemine Göre Ayrılan Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri

Ölçek	Şirket Kıdemi	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Uyum Yetenekleri	1 Yıldan Az	-1,124	2,036
	1-5 Yıl	-1,057	1,244
	6-10 Yıl	-,910	,451
	11-15 Yıl	-1,393	2,337
Kaygı	1 Yıldan Az	-,912	1,053
	1-5 Yıl	-,760	,352
	6-10 Yıl	-,862	,357
	11-15 Yıl	-,046	-,276

Tablo 26.(Devam) *Şirket Kıdemine Göre Ayrılan Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri*

Kontrol	1 Yıldan Az	-1,615	3,960
	1-5 Yıl	-1,289	1,706
	6-10 Yıl	-1,727	3,289
	11-15 Yıl	-1,748	3,238
Merak	1 Yıldan Az	-,997	1,172
	1-5 Yıl	-,687	,138
	6-10 Yıl	-,655	,339
	11-15 Yıl	-1,263	1,111
Güven	1 Yıldan Az	-,656	-,168
	1-5 Yıl	-1,589	3,130
	6-10 Yıl	-,981	,548
	11-15 Yıl	-1,360	2,380
Bireysel Yaratıcılık	1 Yıldan Az	-1,050	2,669
	1-5 Yıl	-,648	,095
	6-10 Yıl	-,463	-,423
	11-15 Yıl	-,310	-,746

Şirket kıdemi gruplarında kaygı ve merak için normal dağılıma uygunluk görülürken; kariyer uyum yetenekleri, kontrol, güven ve bireysel yaratıcılık puanlarının değerleri ± 2 sınırları içinde kalmaması sebebiyle normal dağılmadığı tespit edilmiştir (Karagöz 2016, 962).

Tablo 27. *Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Şirket Kıdemine Göre Karşılaştırılması*

Ölçek	Şirket Kıdemi (yıl)	N	M	SS	Sd	Test Değeri	P	Post Hoc
Kariyer Yetenekleri	1 Yıldan Az⁽¹⁾	127	4,11	,708	3	3,425 ^b	,331	-
	1-5 Yıl⁽²⁾	140	4,21	,668				
	6-10 Yıl⁽³⁾	43	4,02	,860				
	11-15 Yıl⁽⁴⁾	22	3,91	,885				
Kaygı	1 Yıldan Az⁽¹⁾	127	3,87	,908	3	2,734 ^a	,044	2-4
	1-5 Yıl⁽²⁾	140	3,95	,891				
	6-10 Yıl⁽³⁾	43	3,82	1,096				
	11-15 Yıl⁽⁴⁾	22	3,34	,951				
Kontrol	1 Yıldan Az⁽¹⁾	127	4,25	,790	3	3,132 ^b	,372	-
	1-5 Yıl⁽²⁾	140	4,38	,683				
	6-10 Yıl⁽³⁾	43	4,14	,953				
	11-15 Yıl⁽⁴⁾	22	4,20	,930				
Merak	1 Yıldan Az⁽¹⁾	127	4,03	,826	3	,892 ^a	,445	-

Tablo 27.(Devam) Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Şirket Kıdemine Göre Karşılaştırılması

Güven	1-5 Yıl ⁽²⁾	140	4,08	,779	3	4,767 ^b	,190	-
	6-10 Yıl ⁽³⁾	43	3,92	,918				
	11-15 Yıl ⁽⁴⁾	22	3,82	1,122				
	1 Yıldan Az ⁽¹⁾	127	4,23	,711				
	1-5 Yıl ⁽²⁾	140	4,34	,762				
	6-10 Yıl ⁽³⁾	43	4,13	,862				
	11-15 Yıl ⁽⁴⁾	22	4,08	,897				
	1 Yıldan Az ⁽¹⁾	127	4,02	,658				
	1-5 Yıl ⁽²⁾	140	4,14	,634				
	6-10 Yıl ⁽³⁾	43	3,95	,779				
Bireysel Yaratıcılık	11-15 Yıl ⁽⁴⁾	22	3,72	,871	3	6,210 ^b	,102	-

a. Tek Yönlü Varyans Analizi

b. Kruskal Wallis Testi

*0,05 düzeyinde anlamlı p değeri

Şirket kıdemi gruplarının “Kaygı” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. ($p < 0,05$) Buna göre çalışanların kaygı durumu, şirket kıdemine bağlı olarak değişim göstermektedir. Değişimin hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan post hoc testi sonucunda ise 11-15 yıl ve 1-5 yıl arasında kıdem sahibi çalışanların puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklı olduğu görülmektedir. ($p < 0,05$) Buna göre 1-5 yıl arasında kıdem sahibi çalışanların kaygı puan ortalaması (3,95), 11-15 yıl arası kıdem sahibi çalışanların ortalamasından (3,34) daha yüksektir. Bunun haricinde diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. ($p > 0,05$) Diğer 3 yetenek Kontrol, Merak ve Güven için kıdem gruplarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur. ($p > 0,05$) Buna göre bu yetenekler, şirket kıdemi seviyesinden bağımsızdır.

Genel değerlendirme için “Kariyer Uyum Yetenekleri” puan ortalamaları karşılaştırıldığında ise kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemektedir. ($p > 0,05$) Buna göre “Kariyer Uyum Yetenekleri”, şirket kıdem seviyesinden bağımsızdır. Bu nedenle şirket kıdemine göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

Şirket kıdemine göre ayrılan 4 grubun “Bireysel Yaratıcılık” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($p > 0,05$) Bireysel yaratıcılık,

şirket kıdemine göre bağımsızdır. Bireylerine çalıştıkları şirketlerdeki tecrübeleri artmasına rağmen bireysel yaratıcılık seviyelerinde anlamlı bir değişim görülmemektedir. Bu doğrultuda şirket kıdemine göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

5.4.7. Departmana Göre Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların elde ettikleri kariyer uyum yetenekleri, alt boyutları ve bireysel yaratıcılık puanları departman grupları arasında karşılaştırılmıştır. Normal dağılım ve varyans homojenliği testlerine ait sonuçlar Tablo 28.'da, karşılaştırma bulguları ise Tablo 29.'da verilmiştir.

Tablo 28. *Departman Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri*

Ölçek	Departman	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Uyum Yetenekleri	Önbüro	-1,461	2,530
	Kat Hizmetleri	-,591	-,429
	Yiyecek İçecek	-,610	-,085
	Departman Çalışanı	-,940	1,318
	Diğer	-,448	,083
Kaygı	Önbüro	-,843	,511
	Kat Hizmetleri	-,534	-,672
	Yiyecek İçecek	-,784	,540
	Departman Çalışanı	-,697	2,234
	Diğer	-,308	-,160
Kontrol	Önbüro	-2,067	4,878
	Kat Hizmetleri	-,943	,307
	Yiyecek İçecek	-,894	,846
	Departman Çalışanı	-,855	,183
	Diğer	-1,253	1,241
Merak	Önbüro	-1,238	1,739
	Kat Hizmetleri	-,600	-,224
	Yiyecek İçecek	-,609	-,385
	Departman Çalışanı	-1,062	1,372
	Diğer	-,248	-,380
Güven	Önbüro	-1,224	1,291
	Kat Hizmetleri	-,831	,080
	Yiyecek İçecek	-,773	-,059

Tablo 28(Devam). *Departman Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri*

Bireysel Yaratıcılık	Departman Çalışanı	-,669	-,140
	Diğer	-,798	-,077
	Önbüro	-1,092	2,570
	Kat Hizmetleri	-,179	-1,168
	Yiyecek İçecek	-,904	,959
	Departman Çalışanı	-,887	2,396
	Diğer	-,373	,532

Merak ve güven için normal dağılım görülürken; kariyer uyum yetenekleri, kaygı, kontrol ve bireysel yaratıcılık puanlarının normal dağılmadığı tespit edilmektedir.

Tablo 29. *Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Departmana Göre Karşılaştırılması*

Ölçek	Departman	N	M	SS	Sd	Test Değeri	P	Post Hoc
Kariyer Uyum Yetenekleri	Önbüro ⁽¹⁾	51	4,07	,848	4	10,183 ^b	,037*	2-3
	Kat Hizmetleri ⁽²⁾	69	3,83	,956				
	Yiyecek İçecek ⁽³⁾	113	4,30	,567				
	Departman Çalışanı ⁽⁴⁾	57	4,16	,593				
	Diğer ⁽⁵⁾	42	4,21	,509				
	Önbüro ⁽¹⁾	51	3,76	1,040	4	13,719 ^b	,008*	2-3
Kaygı	Kat Hizmetleri ⁽²⁾	69	3,60	1,154				
	Yiyecek İçecek ⁽³⁾	113	4,13	,769				
	Departman Çalışanı ⁽⁴⁾	57	3,78	,761				
	Diğer ⁽⁵⁾	42	3,80	,885				
	Önbüro ⁽¹⁾	51	4,21	,948	4	9,906 ^b	,042*	2-5
Kontrol	Kat Hizmetleri ⁽²⁾	69	3,96	1,048				
	Yiyecek İçecek ⁽³⁾	113	4,39	,561				
	Departman Çalışanı ⁽⁴⁾	57	4,36	,651				
	Diğer ⁽⁵⁾	42	4,52	,539				
	Önbüro ⁽¹⁾	51	3,99	,962	4	2,972 ^a	,020*	2-3
Merak	Kat Hizmetleri ⁽²⁾	69	3,76	1,032				
	Yiyecek İçecek ⁽³⁾	113	4,19	,727				
	Departman Çalışanı ⁽⁴⁾	57	4,07	,758				
	Diğer ⁽⁵⁾	42	4,02	,606				

Tablo 29.*(Devam) Katılımcılara Ait Ölçek Puanlarının Departmana Göre Karşılaştırılması*

Güven	Önbüro ⁽¹⁾	51	4,21	,820	4	4,848 ^a	,001* 2-3
	Kat Hizmetleri ⁽²⁾	69	3,94	1,022			
	Yiyecek İçecek ⁽³⁾	113	4,43	,596			
	Departman Çalışanı ⁽⁴⁾	57	4,30	,635			
	Diğer ⁽⁵⁾	42	4,37	,628			
Bireysel Yaratıcılık	Önbüro ⁽¹⁾	51	4,00	,805	4	9,964 ^b	,041* 2-3
	Kat Hizmetleri ⁽²⁾	69	3,83	,835			
	Yiyecek İçecek ⁽³⁾	113	4,18	,614			
	Departman Çalışanı ⁽⁴⁾	57	4,07	,549			
	Diğer ⁽⁵⁾	42	4,04	,510			

a. Tek Yönlü Varyans Analizi

b.Kruskal Wallis Testi

*0,05 düzeyinde anlamlı p değeri

Departman gruplarının genel “Kariyer Uyum Yetenekleri” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. ($p<0,05$) Buna göre çalışanların kariyer uyum yetenekleri, bulundukları departmana bağlı olarak değişim göstermektedir. Bu anlamda departmana göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Değişimin hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan post hoc testi sonucunda ise Kat Hizmetleri ile Yiyecek İçecek departmanındaki çalışanların puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklı olduğu görülmektedir. ($p<0,05$) Buna göre Yiyecek İçecek departmanında çalışanların puan ortalaması (4,30), Kat Hizmetleri çalışanlarının ortalamasından (3,83) daha yüksektir. Bunun haricinde diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. ($p>0,05$)

Departman gruplarının genel “Kaygı” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. ($p<0,05$) Buna göre çalışanların kaygı yeteneği seviyeleri, bulundukları departmana bağlı olarak değişim göstermektedir. Post hoc testi sonucunda ise Kat Hizmetleri ile Yiyecek İçecek departmanındaki çalışanların puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklı olduğu görülmektedir. ($p<0,05$) Buna göre Yiyecek İçecek departmanında çalışanların kaygı puan ortalaması (4,13), Kat Hizmetleri çalışanlarının ortalamasından (3,60) daha yüksektir. Bunun haricinde diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. ($p>0,05$)

Departman gruplarının genel “Kontrol” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. ($p<0,05$) Buna göre çalışanların kontrol yeteneği seviyeleri, bulundukları departmana bağlı olarak değişim göstermektedir. Post hoc testi sonucunda ise Kat Hizmetleri ile ankette belirtilmeyen diğer departmanlara ait çalışanların puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklı olduğu görülmektedir. ($p<0,05$) Buna göre “Diğer” grubunda bulunan çalışanların Kontrol puan ortalaması (4,52), Kat Hizmetleri çalışanlarının ortalamasından (3,96) daha yüksektir. Bunun haricinde diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. ($p>0,05$)

Departman gruplarının genel “Merak” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. ($p<0,05$) Buna göre çalışanların merak yeteneği seviyeleri, bulundukları departmana bağlı olarak değişim göstermektedir. Post hoc testi sonucunda ise Kat Hizmetleri ile Yiyecek İçecek departmanındaki çalışanların puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklı olduğu görülmektedir. ($p<0,05$) Buna göre Yiyecek İçecek departmanında çalışanların merak puan ortalaması (4,19), Kat Hizmetleri çalışanlarının ortalamasından (3,76) daha yüksektir. Bunun haricinde diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. ($p>0,05$)

Departman gruplarının genel “Güven” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. ($p<0,05$) Buna göre çalışanların güven yeteneği seviyeleri, bulundukları departmana bağlı olarak değişim göstermektedir. Post hoc testi sonucunda ise Kat Hizmetleri ile Yiyecek İçecek departmanındaki çalışanların puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklı olduğu görülmektedir. ($p<0,05$) Buna göre Yiyecek İçecek departmanında çalışanların güven puan ortalaması (4,43), Kat Hizmetleri çalışanlarının ortalamasından (3,94) daha yüksektir. Bunun haricinde diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. ($p>0,05$)

Departman gruplarının genel “Bireysel Yaratıcılık” puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır. ($p<0,05$) Buna göre çalışanların bireysel yaratıcılık seviyeleri, bulundukları departmana bağlı olarak değişim göstermektedir. Bu doğrultuda departmana göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Post hoc testi sonucunda ise Kat Hizmetleri ile Yiyecek İçecek departmanındaki çalışanların puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklı

olduğu görülmektedir. ($p<0,05$) Buna göre Yiyecek İçecek departmanında çalışanların puan ortalaması (4,18), Kat Hizmetleri çalışanlarının ortalamasından (3,83) daha yüksektir. Bunun haricinde diğer ikili karşılaştırmalarda anlamlı bir farka rastlanmamıştır. ($p>0,05$)

5.5 İncelenen Ölçeklerin Birbiri ile İlişkilerine Dair Bulgular

5.5.1 Bireysel Yaratıcılık ile Kariyer Uyum Yeteneğinin Alt Boyutları Arasında İlişki

Katılımcıların elde ettikleri kariyer uyum yetenekleri, alt boyutları ve bireysel yaratıcılık puanları birbirleri arasında karşılaştırılmıştır. Normal dağılım ve varyans homojenliği testlerine ait sonuçlar Tablo 30’de, korelasyon bulguları ise Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 30. *Departman Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri*

	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Uyum Yetenekleri	-1,114	1,506
Kaygı	-,760	,413
Kontrol	-1,571	3,256
Merak	-,913	,839

Tablo 44. *Departman Gruplarının Ölçek Puanlarına Ait Normallik Testleri*

Güven	-1,155	1,363
Bireysel Yaratıcılık	-,802	,825

Kariyer uyum yetenekleri, kaygı, merak, güven ve bireysel yaratıcılık puanlarının normal dağılıma uygunluğu görülürken; Kontrol puanlarının çarpıklık ve basıklık değerleri ± 2 sınırlarında kalmaması sebebiyle normal dağılmadığı tespit edilmektedir (Karagöz 2016, 962).

Tablo 31. *Bireysel Yaratıcılık İle Kariyer Uyum Yetenekleri ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyonlar Tablosu*

		Kariyer Uyum Yetenekleri	Kaygı	Kontrol	Merak	Güven
Bireysel Yaratıcılık	Korelasyon Katsayısı (r)	,789 ^a	,660 ^a	,608 ^b	,755 ^a	,694 ^a
	p	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*

a. Pearson Korelasyon Katsayısı

b. Spearman Korelasyon Katsayısı

*0,05 düzeyinde anlamlı p değeri

Korelasyon bir etki büyüklüğüdür ve bu nedenle r'nin mutlak değerine göre korelasyonun gücü sözlü olarak tanımlanabilir.

0,00-0,25 arasındaki değerler : “çok zayıf”

0,26-0,49 arasındaki değerler: “zayıf”

0,50-0,69 arasındaki değerler: “orta”

0,70-0,89 arasındaki değerler: “yüksek”

0,90-1,00 arasındaki değerler: “çok yüksek” bir ilişkiyi ifade etmektedir.

Buna göre, bireysel yaratıcılığın “Kariyer Uyum Yetenekleri” ve ona ait 4 alt boyutu ile olan ilişkisine tek tek bakıldığında, boyutların tamamıyla istatistiksel olarak anlamlı pozitif korelasyon olduğu görülmektedir. ($p < 0,05$) Yani bireylerin “Bireysel Yaratıcılık” puanı, “Kariyer Uyum Yetenekleri” toplam puanı, “Kaygı”, “Kontrol”, “Merak” ve “Güven” puanı ile birlikte yükseliş ve birlikte düşüş göstermektedir. İncelen bu 5 ilişkide bireysel yaratıcılık ile merak arasında yüksek derecede bir ilişki görülürken; kaygı, kontrol ve güven ile orta derecede pozitif bir ilişki görülmektedir. Bu doğrultuda H3, H4, H5 ve H6 hipotezleri kabul edilmiştir. Bireysel yaratıcılığın kariyer uyum yetenekleri ile genel olarak ilişkisine bakıldığında ise yüksek güçte bir ilişki olduğu söylenebilir ($p = ,000$, $r = ,789$) (Sungur, 2010). Bu nedenle H2 hipotezi kabul edilmiştir.

5.5.2 Bireysel Yaratıcılık ve Kariyer Uyum Yeteneği ile Basit Regresyon Modeli

5.5.2.1 Basit Regresyon Varsayım Testlerine Ait Bulgular

Basit regresyon modeli, bir bağımlı ve bir bağımsız değişkeni olan bir modeldir. Bu tür modellerde bağımlı değişkendeki değişimi sadece bir bağımsız değişken açıklar. Bu iki değişken arasındaki bağlantı doğrusal ise, model basit bir doğrusal regresyon modeli olarak adlandırılır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ortalama ilişkiler, temel doğrusal regresyon modelinde gösterilmektedir. Tahmin edilen model her zaman bir hata payına sahip olduğundan bu bağlantı kesin değildir. Tahmini ve gerçek değerler arasındaki farkı temsil eden bu hata payı, regresyon modeline bir hata terimi olarak dahil edilmiştir. Bu hata terimi aynı zamanda regresyon modellerinin temel varsayımlarıyla da bağlantılıdır. Regresyon modelinin hata terimi varsayımları, sırasıyla normallik varsayımı, sıfır ortalama varsayımı,

sabit varyans varsayımı ve otokorelasyonun (ardışık bağımlılık) yokluğunu içerir. Tablo 32.'de basit regresyon modeli kapsamındaki otokorelasyon ve sabit varyanslık testlerinin sonuçları görülmektedir.

Tablo 32. *Otokorelasyon ve Sabit Varyanslılık (Homoscedasticity) Testleri*

Test	Test Değeri	P
Durbin-Watson	1,737	
Koenker ¹	0,140	0,709

Durbin Watson: 0-4 arasında değişir. 1,5 ve 2,5 arasındaki değerler otokorelasyon olmadığına işaret eder (Küçüksille 2010). Koenker testinde ise 0,05 üstünde çıkan p değeri, X açıklayıcı değişkenlerine bağlı olarak Y'nin koşullu varyansının sabit olduğunu göstermektedir. Yani modelde otokorelasyon ve değişen varyans sorunu bulunmaktadır.

5.5.2.2 Basit Regresyon Modeline Ait Bulgular

Araştırmada kariyer uyum yeteneğinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini ortaya koymak için basit regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Tablo 33.'de sonuçlar görülebilir.

Tablo 33. *Kariyer Uyum Yeteneklerinin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Genel Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizine Ait ANOVA Tablosu*

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart β	T	P	F	Model (p)	Düzeltilmiş R ²
Bireysel Yaratıcılık	Sabit	3,665		6,087	,000*			
	Kariyer Uyum Yetenekle	,747	,780	22,781	,000*	518,974	,000*	,607

*0,05 düzeyinde anlamlı p değeri

Tablo 33.'deki modele ait 518,974 F test değeri ve 0,000 p değeri, kurulan modelin bir bütün olarak her düzeyde anlamlı olduğu şeklinde yorumlanır. Katsayılar incelendiğinde, tablodaki t ve p değerlerine göre model sabiti ve “Kariyer Uyum Yetenekleri” modele anlamlı şekilde girebilmektedir. ($p > 0,05$)

¹SPSS programının resmi sürümünde değişken varyans problemini test etmek için herhangi bir uygulama bulunmamaktadır. Sonuç olarak, Lancaster Üniversitesi'nde öğretim görevlisi olan Daryanto'nun oluşturduğu SPSS makrosu kullanılmıştır (Daryanto, A.,2013).

Bu bilgiler ışığında model şu şekilde oluşur.

$$\text{Bireysel Yaratıcılık Puanı} = 3,665 + (0,747 \cdot \text{Kariyer Uyum Yetenekleri Puanı})$$

Bu modelde, bağımlı değişken olan “**Bireysel Yaratıcılık**” puanındaki değişimin %61'i, “**Kariyer Uyum Yetenekleri**” puanı tarafından açıklanmaktadır. ($R^2 = 0,607$)

Bu modelde; kariyer uyum yetenekleri puanında 1 birimlik artış, bireysel yaratıcılık puanını 0,747 birim arttırmaktadır.

Kurulan modelin sabit değeri 3,665'dir. Buna göre kariyer uyum yetenekleri puanı 0 olduğunda, model bireysel yaratıcılık puanının 3,67 değerini alacağını tahmin etmektedir.

Bu araştırmada, kurulan regresyon modelinde, araştırma sürecinde hesaplanan ölçek puanlarına “Kare Dönüşümü” uygulanarak elde edilen yeni verilerin kullanıldığı tekrar vurgulanmalıdır.

5.5.3 Bireysel Yaratıcılık ve Kariyer Uyum Yeteneğinin Alt Boyutları ile Çok Değişkenli Regresyon Modeli Oluşturulması

5.5.3.1 Çok Değişkenli Regresyon Varsayım Testleri

Çoklu doğrusal regresyon analizi, bir değişkeni etkileyen iki veya daha fazla bağımsız faktör arasındaki neden-sonuç bağlantılarını doğrusal bir modelle açıklamaya ve bu bağımsız değişkenlerin etki düzeylerini belirlemeye yönelik bir yöntemdir. Tablo 34'te otokorelasyon ve sabit varyanslılık bağlamındaki test sonuçları çok değişkenli regresyon modeli için görülebilir.

Tablo 34. Otokorelasyon ve Sabit Varyanslılık (Homoscedasticity) Testleri

Test	Test Değeri	P
Durbin-Watson	1,779	
Koenker ¹	8,510	0,075

Durbin Watson: 0-4 arasında değişir. 1,5 ve 2,5 arasındaki değerler otokorelasyon olmadığına işaret eder (Küçüksille 2010). Koenker testinde ise 0,05 üstünde çıkan p değeri, X açıklayıcı değişkenlerine bağlı olarak Y'nin koşullu varyansının sabit olduğunu göstermektedir. Yani modelde otokorelasyon ve değişen varyans sorunu bulunmaktadır. Tablo 35'da çoklu doğrusal bağlantı testlerine ilişkin sonuçlar görülebilir.

Tablo 35. “Çoklu Doğrusal Bağlantı” (Multicollinearity) Testleri

Eşdoğrusallık İstatistikleri		
Alt Boyutlar	Tolerans	VIF
Kaygı	,419	2,387
Kontrol	,340	2,940
Merak	,367	2,727
Güven	,347	2,884

Tablo 35 incelendiğinde tüm varyans artış faktörlerinin (VIF) 10'un altında kaldığı görülür. Buna göre modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu yoktur (Cengiz, Gör 2016).

5.5.3.2 Çok Değişkenli Regresyon Modeline Ait Bulgular

Kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarının bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisine ilişkin çok değişkenli regresyon analizine ait sonuçlar Tablo 36. ve Tablo 37.'de verilmiştir.

Tablo 36. Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyutlarının Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çok Değişkenli Regresyon Analizine Ait ANOVA Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart β	T	P	F	Model (p)	Düzeltilmiş R ²
Bireysel Yaratıcılık	Sabit	3,659		5,845	,000*			
	Kaygı	,077	,098	1,881	,061			
	Kontrol	,051	,057	,988	,324	139,314	,000	,623
	Merak	,390	,461	8,311	,000*			
	Güven	,232	,263	4,619	,000*			

*0,05 düzeyinde anlamlı p değeri

Modelin t istatistikleri değerlendirildiğinde “Kaygı” ve “Kontrol” bağımsız değişkenlerinin modele anlamlı şekilde katılmadığı görülmektedir. ($p>0,05$) Fakat F istatistiklerine bakıldığında model bir bütün olarak anlamlıdır. ($p<0,05$) Bu sebeplerden ötürü bu değişken modelden çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir.

1 SPSS programının resmi sürümünde değişken varyans problemini test etmek için herhangi bir uygulama bulunmamaktadır. Sonuç olarak; bu çalışmada, Lancaster Üniversitesi'nde öğretim görevlisi olan Daryanto'nun oluşturduğu SPSS makrosu kullanılmıştır (Daryanto, A.,2013).

Tablo 37. Tekrarlanan Çok Değişkenli Regresyon Analizine Ait ANOVA Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart β	T	P	F	Model (p)	Düzeltilmiş R^2
Bireysel Yaratıcılık	Sabit	3,865		6,455	,000*	273,390	,000*	0,619
	Merak	,448	,530	11,36	,000*			
	Güven	,285	,323	6,935	,000*			

*0,05 düzeyinde anlamlı p değeri

Tablo 37'deki modele ait 273,390 F değeri ve 0,000 p değeri, modelin bir bütün olarak her düzeyde anlamlı olduğu şeklinde yorumlanır. Buna göre model şu şekilde oluşmuştur.

$$\text{Bireysel Yaratıcılık Puanı} = 3,865 + (0,448 \cdot \text{Merak Puanı}) + (0,285 \cdot \text{Güven Puanı})$$

Bu modelde bağımlı değişken olan “Bireysel Yaratıcılık” puanındaki değişimin %62’si modele eklediğimiz 2 bağımsız değişken tarafında açıklanmaktadır. ($R^2 = 0,619$). Bu doğrultuda H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Bağımsız değişkenler tek tek incelendiğinde ise, tablodaki t ve p değerlerine göre “Merak” ve “Güven” modelde anlamlı değişkenlerdir. ($p > 0,05$) Bağımsız değişkenlerin önem derecelerini belirlemek için Beta değerleri incelendiğinde, β değeri 0,530 olan “Merak1 değişkeninin, modeldeki göreceli olarak en önemli bağımsız değişken olduğu görülmektedir.

Bu modelde;

- **Merakta** 1 birimlik artış, **Bireysel Yaratıcılık** puanını 0,448 birim arttırmaktadır.
- **Güvende** 1 birimlik artış **Bireysel Yaratıcılık** puanını 0,285 birim arttırmaktadır.

Kurulan modelin sabit değeri 3,865'dir. Buna göre merak ve güven puanları 0 olduğunda, “**Bireysel Yaratıcılık**” puanının 3,87 olacağı tahmin edilmektedir.

Kurulan tüm regresyon modellerinde, araştırma sürecinde toplanan verilere “Kare Dönüşümü” uygulanarak elde edilen yeni verilerin kullanıldığı tekrar vurgulanmalıdır.

6. DEĞERLENDİRME

Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak birtakım değerlendirmeler yer almaktadır. Bu tezin amacı, Antalya'nın Alanya ilçesindeki beş yıldızlı otellerin çalışanlarının kariyer uyum becerilerinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırma ayrıca otel çalışanlarının kariyer uyum yeteneğinin ve bireysel yaratıcılığının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini de araştırmıştır. Bu değişkenler daha önce bir arada kullanılmadığından araştırmanın alana fayda sağlaması beklenmektedir.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak iş hayatında meydana gelen değişimler, çalışma hayatında kendini etkin bir şekilde göstermektedir. Çeşitli özellikler, bireyleri diğerlerinden ayırır ve rekabetçi durumlarda bir adım önde olmalarını sağlar. Kariyer uyum yetenekleri bu özelliklerden biridir. Kariyer uyum yeteneği, karmaşık istihdam koşullarıyla olumlu bir şekilde başa çıkmada psiko-sosyal bir meta kapasite olarak kabul edilir (Johnston ve diğerleri, 2013). Çalışanların bireysel yaratıcılıklarına etkisinin belirlendiği bu özellikler sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmaya katılan otel çalışanlarına ait kariyer uyum yetenekleri seviyesinin eğitim seviyesine göre değişim gösterdiği tespit edilmiştir. Lise mezunlarının ilkökul mezunlarına göre genel kariyer uyum yeteneğinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Yetenekler ayrı ayrı incelendiğinde ise kaygı değişkeninin farklılaştığı görülmektedir. Lise mezunlarının ilkökul mezunlarına göre mesleki gelecek için yeteneklerinin daha çok farkında oldukları ve daha çok planlama yaptıkları tespit edilmiştir. Bununla beraber kontrol, merak ve güven için farklılaşma görülmemektedir. Alzamo da (2021) yaptığı çalışmada katılımcıların demografik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki farklılığa ilişkin yapılan analiz sonucunda eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir. Solmaztürk ve Gürer (2020)'in yaptığı araştırmada eğitim düzeyi açısından bakıldığında, yüksek lisans mezunu

olan kişilerin, lisans mezunu olanlardan daha yüksek kaygı düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Eğitimlerini bir derece daha ileriye taşımak isteyenlerin, mevcut koşullarını diğerlerinden daha iyi hale getirme arzusunun daha güçlü olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda kişinin kaygı derecesinin diğer kişilere göre daha yüksek olmasının kişinin eğitim düzeyi yükseldikçe var olan durumun sorgulanması sonucunda açıklanabileceği savunulmaktadır. Mevcut bilgi düzeylerinin yeterli olduğuna inanan ve daha fazlasına ihtiyacı olmayan bireylerin mevcut durumlarından daha fazla memnun olmaları ve bunun sonucunda ortaya çıkan sonuçlarla bağlantılı olarak daha az endişe duymaları beklenmektedir.

Diğer taraftan katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin; cinsiyete, yaşa, medeni hale ve sektör kıdemine göre değişim göstermediği tespit edilmiştir. Creed, Fallon ve Hood (2009) da çalışmalarında kariyer uyum yeteneği ve kariyer kaygısı ile sosyal destek, yaş ve cinsiyet faktörleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre insanların meslekleriyle ilgili kaygıları, kariyer uyum puanları yükseldikçe azalmaktadır. Yaş ve cinsiyetin ise kariyer uyum ile ilişkisiz olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Rossier ve diğerlerinin (2012), yetişkinler üzerinde yaptıkları çalışmalarda yaş ve cinsiyetle, kariyer uyum yeteneği arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Hirschi (2009) 'nin de yapmış olduğu çalışmanın bulguları incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ile yaş ve cinsiyetin anlam içeren bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alzamo'nun (2021) araştırmasına göre, cinsiyet ile kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı bir fark bulunmazken, yaş ile arasında önemli bir fark var olduğu tespit edilmiştir. Gül, Maksüdunov, Yamaltdinova ve Abdildaev'in (2019) verileri incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ve iyimserlik düzeylerinin cinsiyete göre farklı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Öte yandan, literatürde bu çalışmada elde edilenlerden farklı sonuçlar bulunmuştur. Bir araştırmanın sonuçlarına göre, kadın bireyler erkeklere göre daha fazla kariyer uyumluluğuna sahiptir (Ferreira, 2012; akt: Harry ve Coetzee, 2013). Kavi ve Kaya (2018) 'nın İstanbul'da öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada, kız öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Yirmibeşoğlu (2018) 'nın bulgularına göre, kadınlar kariyer uyum yeteneğinin kaygı faktöründe erkeklere göre daha düşük kaygı düzeyleri sergilemektedir. Her iki grubun da normalden daha yüksek kaygı düzeyine sahip olmasına rağmen, erkeklerin kaygı düzeyleri kadınlara göre daha yüksek

bulunmuştur. Bunun nedeni, erkeklerin işe değer vermesi ve kadınlardan daha çok çalışması olabilir demiştir.

Ateş (2018)'in araştırmasında ise medeni duruma bakıldığında evli çalışanların bekar çalışanlara göre merak, kaygı ve güven algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Evli olmak, kişinin hayatını düzene koymada daha önemli bir araç olarak düşünülebilmektedir. Bu, kişilerin meslekleri hakkında endişelenmelerine, kariyer seçenekleri konusunda daha meraklı ve sorgulayıcı olmalarına ve koşulların gerektirdiği şekilde iyi bir kariyer yolu yapma konusunda kendilerini güvende hissetmelerine neden olabilir.

Yirmibeşoğlu (2018) 'nın araştırmasında da medeni duruma göre bakıldığında bekar kişilerin kaygı, merak ve güven boyutlarında kariyer uyum yeteneğinde evli bireylere göre daha güçlü bir eğilime sahip oldukları bulunmuştur. Benzer şekilde, evli bireyler, kariyer uyum yeteneğinin kontrol faktöründe bekarlara göre daha yüksek puan almıştır.

Bu tez kapsamında çalışanların bireysel yaratıcılık seviyesinin eğitim durumlarına göre değişimine bakıldığında ise anlamlı bulgularla karşılaşılammıştır.

Kariyer uyum yeteneğinin boyutları ayrı ayrı incelendiğinde ise kaygı değişkeninin farklılaştığı görülmektedir. Bununla beraber kontrol, merak ve güven için farklılaşma görülmemektedir. Şirket kıdemi analizlerinde, 11-15 yıl arası kıdeme sahip çalışanların kıdem puan ortalamalarının 1-5 yıl arasında kıdemli çalışanların ortalamasından daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre şirketlerinde 1-5 yıl arasındaki kıdemliler, 11-15 yıl gibi çok uzun süreli kıdeme sahip olan çalışanlara göre mesleki gelecek için yeteneklerinin daha çok farkındadırlar ve daha çok planlama yapmaktadırlar. Bunun nedeni, şu anda iş sektöründe yüksek düzeyde tükenmişlik sendromu yaşıyor olmalarına bağlanabilir. 1-5 yıl arasındaki kıdemliler, mesleklerinde daha fazla sorumlu olabileceği gibi, daha meraklı, sorgulayıcı, dikkatli, istekli olabilir. Diğer yandan bireylerin kontrol, merak ve güven ve genel kariyer uyum yeteneği seviyeleri için şirket kıdemine göre farklılaşma görülmemektedir. Aynı şekilde bireysel yaratıcılık seviyesi de şirket kıdemine bağlı olarak değişim göstermemektedir.

Otel çalışanlarının puanları, departmanlarına göre analiz edildiğinde ise incelenen tüm değişkenlerin departmana bağlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kat hizmetlerinde

alışan bireylerin genel kariyer uyum yeteneği seviyesinin ve alt boyutlardan kaygı, merak ve güven yeteneği seviyelerinin, yiyecek içecek departmanında çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Kat hizmetlerinde çalışan bireyler, yiyecek içecek departmanında çalışanlara göre mesleki gelecek için daha çok planlama yapmaktadır. Çevrelerini araştırma eğilimleri daha yüksektir ve kariyer problemlerini çözebilme konusunda kendilerini daha yeterli görmektedir. Ayrıca bu departman çalışanları, anket formunda yer alan 4 departman haricindeki çalışanlardan oluşan “diğer” şirket çalışanlarına göre mesleki gelecekleri hakkında karar verme ve kendilerini yönetme duygusuna daha çok sahiptir.

Ek olarak, kat hizmetlerinde çalışan bireylerin bireysel yaratıcılık seviyelerinin de, yiyecek içecek departmanı çalışanlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

“Kariyer Uyum Yetenekleri” ve “Bireysel Yaratıcılık” leklerine ait toplam skorlar incelendiğinde aralarında yüksek derecede pozitif ilişki olduğu görülmüştür. ($r=0,79$) Bu ifadeyi açmak gerekirse, 2 değişken birlikte azalış ve birlikte artış göstermektedir. Kariyer uyum yeteneklerinin bireysel yaratıcılığa olumlu etki ettiği varsayıldığında, çalışanların bireysel yaratıcılıklarındaki değişimlerin %62’sinin kariyer uyum yeteneklerinden kaynaklı olduğu görülmektedir. ($r^2 = 0,622$) Nitekim 2 değişken ile kurulan basit regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modelin bağımlı değişken olan “Bireysel Yaratıcılık”taki değişimlerin %61’ini açıklayabilmektedir.

Bireysel yaratıcılığın hangi kariyer uyumu yetenekleri ile ilişki içerisinde olduğunu görmek için her bir alt boyut ile olan ilişkisi incelendiğinde ise kaygı, kontrol ve güven ile orta derecede, merak ile yüksek seviyede pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Zedelius, C. M., Gross M. E., ve Schooler, J. W. (2020) e göre merak, yeni bilgi ve deneyimler aramayı gerektirir. Yaratıcılık, mevcut bilginin, fikirlerin veya nesnelerin yeni ve ilginç bir şeye dönüştürülmesi olarak tanımlanır. Bu şekilde ervelendiğinde, ikisi arasındaki benzerlikleri görmek kolaydır. Her ikisi de yenilikle ilgilidir. Bireysel yaratıcılık, bu 4 yetenek ile birlikte azalış ve birlikte artış göstermektedir.

Bu mevcut ilişkilere dayanarak, çalışan performansında kestirimler yapmaya yönelik çok değişkenli regresyon modeli kurulmuştur. 4 yetenek değişkeni ile kurulan modelde, kaygı ve kontrol yeteneğinin modele anlamlı şekilde dahil olmadığı görülmüş ve analizi

merak ve güven değişkenleriyle tekrar edilmiştir. Kurulan final regresyon modeli, istatistiksel olarak anlamlı olmakla beraber, bağımlı değişkendeki (Bireysel Yaratıcılık) değişimlerin %62'sini açıklayabilmektedir. Bu durum, kariyer uyum yeteneklerinden merak ve güvenin, çalışanların bireysel yaratıcılık seviyesini tahmin edici bağımsız değişkenler olarak, orta düzeyde bir tahminleme güce sahip olmak suretiyle kullanılabileceği şeklinde izah edilebilir. Kurulan modelde merak değişkeninin, güven değişkenine göre daha önemli bir tahmin değişkeni olduğu da görölmektedir. Buna göre 4 kariyer uyum yeteneği içinde bireysel yaratıcılığa en çok etki edenin merak olduğu sonucuna varılmaktadır. Albert Einstein (1952), Carl Seelig'e Mektup 'ta “Özel bir yeteneğim yok. Sadece tutkuyla merak ediyorum.” demiştir.

Bu sonuç literatürde daha önce yapılan çalışmalarla da uyumludur. Günaydın (2017) diğer bir kişilik alt boyutu olan uyumluluğun yaratıcılık üzerinde olumlu ve önemli bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bazı araştırmalar, uyumluluk bileşeninin yaratıcılığın iyi bir yordayıcısı olamayacağını ima etmesine rağmen (King ve diğerleri, 1996; Feist, 1998, Batey ve Furnham (2006), yüksek uyum yeteneğine sahip kişilerin işlerde daha yaratıcı olacağını iddia etmektedir. Yüksek düzeyde uyumluluğa sahip insanlar genellikle sosyal, işbirlikçi, yardımsever, nazik, kibar ve uyumlu kişilerdir.

Araştırma sonucunda turizm sektörü için büyük önem taşıyan otel işletmelerinde çalışanların kariyer uyum yeteneklerinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi, otel çalışanlarının bireysel yaratıcılık performanslarındaki artışa ilişkin önemli verilerin elde edilmesinin ilgili literatüre ve otelcilik işletmelerinde çalışan çalışanların bireysel yaratıcılık performanslarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Turizm organizasyonlarının, çalışanlarının şimdiki ve gelecekteki görev ve sorumluluklarına hazır olmaları için kariyer uyum becerilerini göz önünde bulundurmaları gerekir. Kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireylerin kariyer başarıları da yüksektir. Bireylerin performans düzeyleri, işletmelerin rekabet gücünü belirleyen faktörler arasında yer almaktadır.

İş hayatındaki hızlı değişimler, teknolojinin sürekli ilerlemesiyle ortaya çıkmaktadır. Kurumsal yaşamdaki bu gelişmeler, temel yetkinlikleri taklit etmeyi kolaylaştırır, iş tanımlarını değiştirir ve kuruluşları daha rekabetçi bir ortama itmektedir. İnsan kaynakları, günümüzün rekabetçi dünyasında işletmeleri ayakta tutan ve onlara rekabet avantajı sağlayan en önemli güçtür. Sonuç olarak, organizasyonların, değişimlerin farkında olan ve bunlara uyum sağlayabilecek kişileri seçmeleri ve çalışanlarının yaratıcılık düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemeleri kritik önem taşımaktadır.

Bir şirketin başarısını belirleyen temel değişkenlerden biri, çalışanın sergilediği yaratıcılık düzeyidir. Bireysel yaratıcılığa da kariyer uyum yeteneklerinin etkisinin büyük olduğu düşünüldüğünde, işletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri için işe alım sürecinde çalışanların kariyer uyum düzeylerini dikkate almaları kritik önem taşımaktadır. Ayrıca organizasyonların insan kaynaklarının uyum kabiliyetini geliştirmek için gerekli olan eğitim programlarını düzenlemeleri gerekmektedir.

Bireysel açıdan bakıldığında kariyer uyum yeteneğinin yüksek olması, hem okuldan işe geçişte ortaya çıkabilecek zorlukların azaltılması, hem de beklenmedik durumlarla baş edebilecek gücün kazanılması açısından kritik önem taşımaktadır. Küreselleşme ve sürekli gelişen teknolojinin bireysel rekabeti artırdığı göz önüne alındığında, bu rekabetçi piyasada avantaj elde etmek ve başarılı bir kariyer geleceğine sahip olmak isteyen bireylerin temel uyum sağlama yeteneklerini kazanmaları ve sürekli olarak sürdürmeleri gerekmektedir.

Gelecekte kariyer uyum yeteneği ve bireysel yaratıcılık arasındaki bağlantıyı araştırmak isteyen araştırmacılara şu öneriler sunulabilir.

- Çalışanların işyerinde kariyer uyumu ve bireysel yaratıcılık konusundaki fikir ve izlenimleri, nicel araştırmaya ek olarak nitel araştırma yoluyla netleştirilebilir.
- Örneklem sayısı artırılarak bulguların genellenebilirliği artırılabilir.
- Turizm sektöründeki çalışanlara ek olarak farklı sektörlerde de, bu çalışma tekrarlanarak ve sonuçları karşılaştırılabilir.
- Beş yıldızlı otel işletmelerinin yanı sıra başka otel işletmelerinde de benzer araştırmalar yapılabilir.

- Yöneticiler, turizm sektöründe ve diğer sektörlerde bireysel yaratıcılığı teşvik etmenin faydaları hakkındaki bilgilerini geliştirmeye yönelik yöntemler araştırmalıdır.
- Yöneticiler, çalışanların yaratıcılığını teşvik eden bir ortam sağlayarak ve hayal güçlerini kullanmalarına olanak tanıyan kurslar, konferanslar, seminerler ve hizmet içi eğitimler düzenleyerek işletmenin stratejik amaçlarına ulaşmasına yardımcı olabilir.
- Sektörde yaratıcılık için çalışma şartları ve ortamları iyileştirilmelidir.
- İşe girişte yaratıcılık testleri yapılmalıdır.
- Çalışanlara iş motivasyonu sağlanmalıdır, örneğin ücretler konusunda adillik sağlanabilir.

SONUÇ

Küreselleşme ve hızlı teknolojik gelişme ile karakterize edilen günümüzün rekabetçi dünyasında yaratıcılık, büyümenin, performansın ve rekabet gücünün kritik bir etkinleştiricisi olarak görülmektedir. Hem kurumsal dünya hem de akademik alan, rekabet avantajı elde etme, büyümeyi sürdürme ve uzun vadeli kurumsal başarı elde etmede yaratıcılığın önemini vurgulamaktadır. Aynı zamanda bireyler, değişen küresel çevre koşullarında mesleki gelişimleri ve istihdam koşulları için gerekli olan uyum becerilerine sahip olmalıdır. Bu yetenekler, çeşitli ortamlara hızla adapte olmalarını sağlamaktadır. Bireylerin düzenleyici becerileri ve uyum yeteneği, değişken bir ortamda zorlukların üstesinden gelmede son derece önemli hale gelmektedir. Organizasyonların, değişimin farkında olan ve buna uyum sağlayacak kişileri seçmesi ve çalışanların yaratıcılık düzeyini etkileyen faktörleri belirlemeleri kritik önem taşımaktadır. Uygulama alanı olan turizm sektörü, kişiler arası yakın ilişkiler gerektiren ve müşterilerin kendisini iyi hissetmesine yardımcı olacak personel talep eden bir çalışma alanıdır. Sektör çalışanlarının bu gereklilikleri yerine getirebilmesi, işini sevgiyle yapabilmesi, sektörün kendilerine sunacağı kariyer fırsatları, işleri ile uyum yakalamaları ve genel olarak mutlu olmalarına bağlıdır. Kariyer uyum yeteneğinin çalışan yaratıcılığına etkisini değerlendirmeyi amaçlayan bu çalışmada, Antalya Alanya ilçesindeki 5 yıldızlı otellerin çeşitli departmanlarında çalışan 350 kişiden anket yoluyla elde edilen veriler analiz edilmiştir. İncelemeler sonucunda ilgili yazında çalışanların kariyer uyum yeteneğinin, bireysel yaratıcılığa olan etkisini inceleyen araştırma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Bu yönüyle çalışma, yazına yeni bilgiler kazandırması bakımından özgün bir nitelik taşımaktadır. Analizler sonucuna göre, "Kariyer Uyum Yeteneği" ve "Bireysel Yaratıcılık" ölçeklerinden alınan toplam puanlar karşılaştırıldığında, aralarında güçlü bir pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Kariyer uyum yeteneklerinin bireysel yaratıcılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu varsayarsak, kariyer uyumu, çalışanların bireysel yaratıcılığındaki değişimlerin yüzde 62'sinden sorumludur. Kariyer uyum yeteneklerinin ilişkili olup olmadığını belirlemek için bireysel yaratıcılık ve her bir alt boyut arasındaki ilişki incelendiğinde, kaygı, kontrol ve güven ile orta düzeyde pozitif, merak ile çok güçlü bir pozitif ilişki olduğu keşfedilmiştir. Bu boyutların içinde bireysel yaratıcılığa en çok etki edenin merak olduğu sonucuna varılmaktadır. Bireysel yaratıcılık, bu yetenekler ile birlikte azalış ve artış göstermektedir.

KAYNAKÇA

1. Acuner, T., Baki, B. ve Cengiz, E. (2004). Yaratıcı Örgüt Kültürü Faktörlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Trabzon Yurdu Müdürlüğü Örneği, *Atatürk Üniversitesi Sbe Dergisi*, 4(2)
2. Akdeğirmen, E. (2015). Sosyal Medya Kullanımının İnovasyon, Bireysel Yaratıcılık ve Çalışan Performansına Etkisi (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
3. Akın, M. (2010). Personeli Güçlendirme Algılaması, Örgüt İklimi Algılaması ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin İşletme Düzeyinde Yaratıcı Çıktılar Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkileri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Arşiv Cilt 1, Sayı 29*
4. Aksüzek, S. (2008). İşletmelerde Rekabet Avantajı Olarak Yaratıcı Düşünce Den Yararlanılması Üzerine Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
5. Albayrak, A. ve Özkul, E. (2013). Y Kuşağı Turistlerin Destinasyon İmaj Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Turkish Studies (Elektronik)*, 8(6)
6. Alpar, R. (2013). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler, Detay Yayıncılık Dördüncü Baskı
7. Alzamo, H. (2021). Duygusal zeka ve proaktif kişilik özelliğinin bireylerin kariyer uyum yeteneklerine etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*
8. Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard Business Review*.
9. Ateş, M. (2018). Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyumu, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*
10. Balay, R. (2010). The Organizational Creativity Perceptions Of Academic Staff. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1)
11. Barker, A. (2001). Yenilikçiliğin Simyası. *İstanbul: Mess Yayınları*.
12. Basadur, M. S., Graen, G. B., ve Green, S. G. (1982). Training in Creative Problem Solving: Effects On Ideation And Problem Finding In An Applied Research Organization.

Organizational Behavior and Human Performance, 30 [http://doi:10.1016/0030-5073\(82\)90233-1](http://doi:10.1016/0030-5073(82)90233-1)

13. Basadur, M., & Basadur, T. (2011). Where are the generators? *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 29–42. <https://doi.org/10.1037/a0017757>
14. Batey, M., ve Furnham, A. (2006). Creativity, intelligence, and personality: A critical review of the scattered literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 132(4), <https://doi.org/10.3200/MONO.132.4.355-430>
15. Bentley, T. (1999). Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Yaratıcılık (Çev. O. Yıldırım), 1. Baskı, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
16. Bharadwaj, S. ve Menon, A. (2000). Making Innovation Happen in Organizations: Individual Creativity Mechanisms, Organizational Creativity Mechanisms or Both? *Journal of Product Innovation Management* 17, no.6. <https://doi.org/10.1111/1540-5885.1760424>.
17. Bingöl, D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. (10. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım.
18. Bledow, R., Rosing, K., ve Frese, M. (2013). A Dynamic Perspective On Affect And Creativity. *Academy Of Management Journal*, 56(2)
19. Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S.A., ve Hughes, D. (2012). The Role Of Career Adaptabilities For Mid-Career Changers. *Journal Of Vocational Behaviour*, 80
20. Büyüköztürk, D. Ş. (1997). Araştırmaya Yönelik Kaygı Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12 (12)
21. Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* (32)
22. Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang, Z. ve Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: *An examination of mediating and moderating processes. Journal of Vocational Behavior* 86
23. Cengiz, E., Acuner, T., Baki, B. (2007). Örgütsel Yaratıcılığı Belirleyen Faktörler Arası Yapısal İlişkiler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1)
24. Cengiz, S. Ve Gör, Y. (2016). Kurumsal Yönetim Uygulamaları ve Denetim Kalitesi Arasındaki İlişki: *Borsa İstanbul Kurumsal Yönetim Endeksinde Bir Araştırma.Mali Çözüm Dergisi*, (136)

25. Ceylan, A., Savi, F.Z. (2003). Örgütsel Yaratıcılığı Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma, *Journal Of Political Sciences*, (29).
26. Chang, C. Ve Hsu, P. (2013). The Correlation Between Employee Information Literacy And Employee Creativity, *Quality And Quantity*
27. Churchill, N.C. (1992). Research Issues in Entrepreneurship, In Sexton, D.L. And Kasarda, J.D. (Eds), *The State Of The Art Of Entrepreneurship Research*, Pws Kent, Boston, Ma
28. Coetzee, M., ve Harry, N. (2014). Emotional Intelligence As A Predictor Of Employees' Career Adaptability. *Journal Of Vocational Behaviour*, 84(1)
29. Costa, J. (2017). How are companies and destinations surfing the wave of global tourism? Strategic question overview. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 9(6)
30. Coşgun, H. (2019). Kariyer Karar Verme Grup Rehberliği Programının Öğrencilerin Kariyer Karar Verme Güçlük Düzeylerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
31. Creed, P. A., Fallon, T., ve Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2) <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
32. Çavuş, M. F. (2006). İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama, *Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*
33. Çeken, H. (2014), Turizm Ekonomisi, *Detay Yayıncılık, Ankara*.
34. Çekmecelioğlu G.H. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: *Bir Araştırma İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı: 2
35. Çekmecelioğlu, H.G. ve Günsel, A. (2013). The Effects Of Individual Creativity And Organizational Climate On Firm İnnovateness. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*. 99
36. Çidem, G. (2016). Mutfak Çalışanlarının Örgüt Kültürü Algıları ve Yaratıcılık Süreçleri Arasındaki İlişkiler: Kemer Bölgesi Örneği, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta*.

37. Çokluk, O., Şekercioglu, G., & Büyüköztürk, S. (2010). Sosyal bilimler için çok degiskenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları. *Ankara: Pegem A.*
38. Daryanto, A. (2020). Tutorial on heteroskedasticity using heteroskedasticityV3 SPSS macro. *The Quantitative Methods for Psychology*, 16(5), v8–v20. <https://www.tqmp.org/Vignettes/vol16-5/v008/v008.pdf>
39. Daryanto, A., (2013). Heteroskedasticity, *SPSS syntax [WWW Document]*. URL <https://sites.google.com/site/ahmaddaryanto/scripts/Heterogeneity-test>
40. Demir, Ö. O., & Ayaz, A. (2019) Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bölümü Mezunlarının Çalışma Durumlarında Kariyer Uyumluluğunun Rolü. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 28-36.
41. Dinçer, F. İ., Akova, O. & Kaya, F. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Ejoir/Issue/5375/72945>
42. Dinçer, S. (2014). Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta–analiz. *Ankara: PegemA Yayıncılık.*
43. Duffy, R. D. (2010). Sense Of Control And Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal Of Career Assestment*, 18(4)
44. Duru, H., Bayraktar, M. & Gültekin, F. (2020). Öğretmen Adaylarının Kariyer Kararlarının Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28 (2), DOI: 10.24106/kefdergi.693421
45. Emir, O. (2007). Otel İşletmelerinde Müşterilerin Hizmet Beklentileri ve Memnuniyet (Tatmin) Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Antalya’da Bir Araştırma, *Yayınlanmış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniv., Sosyal Bilimler Ens.*
46. Erdoğan, Y. (2006). Yaratıcılık Değerlendirme Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(12)
47. Eren, E. & Gündüz, H. (2002). İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3(1), Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Doujournal/Issue/66648/1042807>
48. Eren, E. ve Gündüz, H., (2002). İş Çevresinin Yaratıcılık Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 5

49. Ertekin, E. (2016). Seyahat Acentası Çalışanlarının Örgütsel Yaratıcılık ve Müşteri Memnuniyeti Algılamalarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir*.
50. Ertürk, M., (2011). İnsan kaynakları yönetimi. *İstanbul: Beta Basım Yayım*.
51. FaladeObalade, Timothy A., and Dubey, S. (2014). Managing Tourism as a source of Revenue and Foreign direct investment inflow in a developing Country: The Jordanian Experience. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences* 3
52. Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of the impact of personality on scientific and artistic creativity. *Personal. Soc. Psychol. Rev.* 2, http://doi: 10.1207/s15327957pspr0204_5
53. Ferreira, N. (2012). Constructing a psychological career profile for staff retention. (Unpublished PhD Dissertation). Retrieved from <http://uir.unisa.ac.za/handle/10500/6722?show=full>
54. Ford, C. M., ve Gioia, D. A. (2000). Factors influencing creativity in the domain of managerial decision making. *Journal of Management*, 26(4) <https://doi.org/10.1177/014920630002600406>
55. Freud, S. (1940). An Outline of Psychoanalysis (Abriß der Psychoanalyse), London: Hogarth Press. <https://icpla.edu/wp-content/uploads/2012/10/Freud-S.-An-Outline-of-Psychoanalysis-Int.-JPA.pdf>
56. Fusco, L., Parola, A., ve Sica L. S. (2019). From creativity to future: the role of career adaptability. *CEUR Workshop Proceeding*. <http://ceur-ws.org/Vol-2524/paper24.pdf>
57. Genç, N. (2007). Meslek Yüksek Okulları İçin Yönetim ve Organizasyon. 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
58. Genç, M. (2016). Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği *Karabük Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*.
59. Gong, Y., Huang, J. C., ve Farh, J. L. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, And Employee Creativity: *The Mediating Role Of Employee Creative Self-Efficacy*. *Academy Of Management Journal*, 52(4)

60. Gong, Y., Zhou, J., Chang, S. (2013). Core Knowledge Employee Creativity And Firm Performance: The Moderating Role Of Riskiness Orientation, Firm Size, And Realized Absorptive Capacity. *Personnel Psychology*, 66
61. Gönen, S. (2007), Konaklama İşletmelerinde Muhasebe Organizasyonu ve İç Kontrol Sisteminin Etkinliğinin Arttırılmasına Yönelik Bir Uygulama, *Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
62. Gross, M. E., Zedelius, C. M., ve Schooler, J. W. (2020). Cultivating an understanding of curiosity as a seed for creativity. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 35, <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2020.07.015>
63. Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L. And Li, S. (2013). Career Adaptability, Job Search Self Efficacy And Out Comes: A Three-Waveinvestigation Among Chinese University Graduates, *Journal Of Vocational Behaviour*, Vol. 83 No. 3
64. Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., ve Zhou, Y. (2015). Perceived Organisational Career Management And Career Adaptability As Predictors Of Success And Turnover Intention Among Chinese Employees. *Journal Of Vocational Behaviour*, 88
65. Guyer E, Feuler. (1905) Handbuch der Schvveizerischer Volks wirt schaft, *Bern*
66. Guzman, A. B. ve Ok, C. K. (2012). The Relations Of Employability Skills To Career Adaptability Among Technical School Students. *Journal Of Vocational Behavior*. 10
67. Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A. ve Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği ile İlişkisi: Kırgızistan Örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21
68. GÜltaş, K. (2009). Yönetici Hemşirelerin Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul*.
69. Günaydın, U. (2017). Beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel yaratıcılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*
70. Gündüz, H. Ç. ve Yılmaz, F. N. (2016). Lise öğrencilerinin kariyer kaygılarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1008-1022.

71. Gürgen, E. T., Ve Bilen, S. (2005). Müzik Alan Derslerinin Müzik Öğretmeni Adaylarının Yaratıcı Düşünme Becerileri Üzerindeki Etkileri. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3)
72. Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2017). Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success? *Journal of Career Assessment*, 1069072717727454.
73. Harry, N., ve Coetzee, M. (2013). Sense Of Coherence, Career Adaptability And Burnout Of Early Career Black Staff In The Call Centre Environment. *South African Journal Of Industrial Psychology*, 39(2)
74. Hasırcı, D. and Demirkan, H. (2007). "Understanding the Effects of Cognition in Creative Decision Making: A Creativity Model for Enhancing the Design Studio Process. ," *Creativity Research Journal*, vol. 19, no. 2
75. Hassan, M., Ayaz A., Amna H, Muhammad F., Javaria A. (2003). Measuring Employee Creativity And Its Impact On Organization Innovation Capability And Performance In The Banking Sector Of Pakistan. *World Applied Sciences Journal*. c. 24.
76. Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
77. Hirschi, A., Herrmann, A., ve Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
78. Hou, C., Wu, L. Ve Liu, Z. (2014). Effect Of Proactive Personality And Decision-Making Self-Efficacy On Career Adap-Tability Among Chinese Graduates. *Social Behavior And Personality*, 42(6)
79. İşler, A.Ş. ve Bilgin, A. (2002). Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Adaylarının Yaratıcılık Hakkındaki Düşünceleri. *Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1)
80. James, J.ve Edden, M. (2001). Uzun Saplı Gelincik. *İstanbul, Mess Yayınları*.
81. Janssen, O. ve Giebels, E. (2013). When and Why Creativity-Related Conflict with Coworkers can Hamper Creative Employees' Individual Job Performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5)

82. Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., ve Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adaptabilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behaviour*
83. Kalaycı, Ş. (2010). Faktör Analizi, İçinde: Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, *Ed: Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara*
84. Kalaycıoğlu, E. (2018). Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların İş Performansına Etkisi *Bartın Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*
85. Kanbur, E. & Özyer, K. (2016). Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performanslarına Etkisi. *Journal Of Management And Economics Research*, 14 (2), Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Yead/Issue/21832/234688>
86. Kanbur, E. (2015). Çalışanların Bireysel Yaratıcılık Düzeylerinin İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinde Algılanan İşletmesel Desteğin Aracılık Rolü, *Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.*
87. Kaplan, M. & Canal, B. (2018). Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 8 (1), Doi: 10.30783/Nevsosbilen.376138
88. Karacabey, M. F. (2011). Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Yönetici Ve Öğretmenlerinin Yaratıcılık Algısı. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.*
89. Karagöz, Y. (2016). Spss ve Amos 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler. *Ankara: Nobel Yayıncılık*
90. Karakuş, G. (2014). İşletmelerde Ürün ve Süreç Yeniliğinin Örgütsel Yaratıcılık Bağlamında Performansa Etkileri ve Bir Uygulama, *Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.*
91. Karcıoğlu, F. ve Kaygın, E. (2013) Dönüşümcü Liderlik Anlayışının Yaratıcılığa ve Yeniliğe Etkisi, *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 4, Sayı 5
92. Kerse, G. & Karabey, C. N. (2014). Personel Güçlendirme ile Bireyin Yaratıcılık Algısı Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Akdeniz İibf Dergisi* , 14 (29) , 22-41 . Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Auiibfd/Issue/32333/359295>
93. Khalil, S., Kakar, M.K. (2007), Role of tourism in economic growth: Empirical evidence from Pakistan economy. *The Pakistan Development Review*, 46(4)

94. Khan, A. ve Bibi, S. ve Lorenzo, A. ve Lyu, J. ve Babar Z., (2020). "Tourism and Development in Developing Economies: A Policy Implication Perspective," *Sustainability, MDPI*, vol. 12(4), February.
95. King, L. A., Walker, L. M., and Broyles, S. J. (1996). Creativity and the five-factor model. *J. Res. Personal.* 30
96. Koen, J., Klehe, U.S., Van Vianen, A.E.M., Zikic, J., ve Nauta, A. (2010). Job-Search Strategies And Reemployment Quality: The Impact Of Career Adaptability. *Journal Of Vocational Behaviour*, 77(1)
97. Koyuncuoğlu, S. (2003), Turist Sağlığı, Turist Sigortası ve Tüketicinin Korunması. *Ankara: Detay Yayıncılık*.
98. Kozak. N, Kozak M. A., ve Kozak, M. (2011). Genel Turizm, 11. Baskı, *Detay Yayıncılık, Ankara*.
99. Küçüksille, E. (2010). Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli, içinde: SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, *Ed: Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara*
100. Luke, J., McIlveen, S., ve Perera, H.N. (2016). A Thematic Analysis Of Career Adaptability In Retirees Who Return To Work. *Frontiers In Psychology*, 7
101. Mason, P. (2015). Tourism impacts, planning and management. *Arbingdon, UK: Routledge*
102. Mehdiyev, E., Usta, H. G., Uğurlu, C. T. (2017). İngilizce Dil Öğreniminde Güçlükler Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 13(3)
103. Mercan, N. (2016). Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişisine Yönelik Bir Araştırma. *Press Academia Procedia*, 2(1)
104. Mishra, L. K., ve Singh, A. P. (2010). Creative Behaviour Questionnaire: Assessing The Ability Of Managers To Produce Creative Ideas. *Journal Of The Indian Academy Of Applied Psychology*, 36
105. Mohan Bursalı, Y. & Bayrak Kök, S. (2018). İnsan Kaynaklarında Değişimin Yeni Yönelimi: Kariyer Yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(3). Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/Tr/Pub/Asead/Issue/40903/494003>
106. Mostafa, M. (2005). "Factors Affecting Organizational Creativity And Innovativeness In Egyptian Business Organizations: An Empirical Investigation", *Journal Of Management Development*, Vol. 24

107. Mujajati, E. (2016) Investigating the relationship between career adaptability, employability attributes, and retention factors of employees in selected 21st century recruitment agencies, *University of South Africa, Pretoria*, <<http://hdl.handle.net/10500/22248>>
108. Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B. Strange, J. M. (2002). Leading Creative People: Orchestrating Expertise And Relationships, *The Leadership Quarterly*, 13(6)
109. Nazari, M.Z., Shahdadnejad, N. (2011). Barriers to Creativity and Innovation in the Organizations Management. *Management and Economics*, 25
110. Nota, L., Santilli, S., ve Soresi, S.A Life-Design Based Online Career Intervention For Early Adolescents: Descriptions And Initial Analysis. *The Career Development Quarterly*, 64(1)
111. Oldham, G.R. And Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal And Contextual Factors At Work. *Academy Of Management Journal*, 39
112. Öncül, R., (2000). Eğitim ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü. *Ankara: M.E.B. Yayınları*.
113. Özdemir, N., ve Ayaz, A. (2018). Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programları: Kariyer Uyum Yetenekleri Açısından Bir İnceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
114. Özen, Y. (2012). Yaratıcı Öğrenme. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (6), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gumus/issue/7515/99045>
115. Özler, D., Mercan, N., ve Yeni, Z. (2016). Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(4)
116. Pişkin, M. (2017). Mark L. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı, *Kariyer Gündemi*, 5
117. Polit, D.F., Beck, C.T. (2010). Essentials Of Nursing Research: Appraising Evidence For Nursing Practise. (Seven Edition). *Philadelphia: Wolters Kluwer, Lippincott Williams, Wilkins*
118. Proctor, T., Tan, K.H., & Fuse, K. (2004). Cracking the incremental paradigm of Japanese creativity. *Creativity and Innovation Management*, 13(4)
119. Rawlinson, J.G. (1995). Yaratıcı Düşünme ve Beyin Fırtınası, Çev.: O. Değirmen. *İstanbul: Rota Yayını, Bireysel Yatırım Dizisi*.

120. Rees, A. (2017). Career adaptability: Conceptual framework plus tool for effective practice.
121. Reiter-Palmon, R., Wigert, B., and Vreede, T. D. (2012). Team creativity and innovation: the effect of group composition, social processes, and cognition, in *Handbook of Organizational Creativity*, ed. M. D. Mumford (Amsterdam: Elsevier Inc.), 295–326. doi: 10.1016/B978-0-12-374714-3.00013-6
122. Ren, T., Can, M., Paramati, S.R., Fang, J., Wu, W. (2019). The Impact of Tourism Quality on Economic Development and Environment: Evidence from Mediterranean Countries. *Sustainability*, 11 <https://doi.org/10.3390/su11082296>
123. Roe, A. (1956). The psychology of occupations. New York: Wiley.
124. Roney, S.A. (2011). Turizm: Bir Sistemin Analizi. Ankara: Detay Yayıncılık.
125. Rossman, J. (1931). The Psychology Of The Inventor. *Inventors Publ. Co.*
126. Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct For Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3)
127. Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling ve Development*, 90(1). <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
128. Savickas, M.L. (2005). The Theory And Practice Of Career Construction. W: S.D. Brown, R.W. Lent (Red.), *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work*. Hoboken, Nj: John Wiley ve Sons, Inc.
129. Savickas, M.L. (2011). Career Counseling. Washington, Dc: American Psychological Association Books.
130. Savickas, M.L. (2012). Career Construction Theory And Practice. W: S.D. Brown, R.W. Lent (Red.), *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work* (Wyd. 2). Somerset, Nj Wiley.
131. Savickas, M.L. (2012). Life Design: A Paradigm For Career Intervention In The 21st Century. *Journal Of Counseling And Development*, 90
132. Savickas, M.L., Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal Of Vocational Behavior*, 80. <http://doi:10.1016/J.Jvb.2012.01.011>.

133. Shalley, C., E. Gilson. L., L. Blum, T. C. (2000). Matching Creativity Requirements And The Work Environment: Effects On Satisfaction And Intentions To Leave *Academy Of Management Journal*, 43(2).
134. Shalley, C. E., Zhou, J., ve Oldham, G. R. (2004). The Effects Of Personal And Contextual Characteristics On Creativity: Where Should We Go From Here? *Journal Of Management*, 30(6)
135. Sivri, E. (2018). Amatör Futbolcularda Kişilik Özellikleri ile Kariyer Uyum Yeteneklerinin Araştırılması. *Bahçeşehir Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*
136. Solmaztürk, A.B., Gürer, A. (2020). Kariyer uyum yeteneklerinin X, Y ve Z kuşakları bakımından incelenmesi: bir alan araştırması, *Turkish Studies Social*, 15(3). <https://dx.doi.org/10.29228/TurkishStudies.40058>
137. Sungur, N. (1997). Yaratıcı Düşünce. 2. Baskı, *İstanbul, Evrim Yayınevi*.
138. Sungur, O. (2010). Korelasyon Analizi, İçinde: Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ed: Şeref Kalaycı, *Asil Yayın Dağıtım, Ankara*
139. Super E.D. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach To Career Development *Journal Of Vocational Behavior Volume 16, Issue 3, June 1980*
140. Super, D. E. (1957). The psychology of careers; an introduction to vocational development. *Harper & Bros.*
141. Sümbüloğlu, K. Sümbüloğlu V. (2017). Biyoistatistik. *Ankara: Hatiboğlu Basım ve Yay., 18. Basım*
142. Şimşek, Ö.F., (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları, *Ekinoks, Ankara*
143. Şit, M. (2016). Türkiye’de Turizm Sektörünün İstihdama Katkısı, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7
144. Temizkalp, G. (2010). Öğretmen adaylarının yaratıcılık düzeyleri. *Yüksek lisans tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.*
145. Tierney, P., ve Farmer, S. M. (2011). Creative Self-Efficacy Development And Creative Performance Over Time. *Journal Of Applied Psychology*, 96(2)
146. Tuna, M. (2007). Turizm, Çevre ve Toplum. *Detay Yayıncılık. Ankara*
147. Turner, R., ve Freiermuth, E. (2016). Travel and Tourism: Economics Impact 2016 World.

<https://www.wttc.org//media/files/reports/economic%20impact%20research/regions%202016/world2016.pdf>

148. Ünüsan, Ç. ve Sezgin, M. (2004). Turizm Pazarlaması, *Atlas Kitabevi, Konya*.
149. Van Vianen, A.E.M., Klehe, U.C., Koen, J., ve Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale Netherlands Form: Psychometric Properties And Relationships To Ability, Personality And Regulatory Focus. *Journal Of Vocational Behaviour*, 80
150. Vignoli, E., & Mallet, P. (2004). Validation of a brief measure of adolescents' parent attachment based on Armsden and Greenberg's three-dimension model. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 54(4). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2004.04.003>
151. Wang, Y.F. (2013). 'Constructing career competency model of hospitality industry employees for career success', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25:7
152. Whatmore, J. (1999). Releasing Creativity: How Leaders Develop Creative Potential In Their Teams. *Kogan Page*.
153. Yıldırım E. (2007) Bilgi Çağında Yaratıcılığın ve Yaratıcılığı Yönetmenin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*; 12
154. Yıldız, Z. (2011). Turizm Sektörünün Gelişimi ve İstihdam Üzerindeki Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Isparta*.
155. Yılmaz.A., ve R. İraz (2013). Örgütsel Yaratıcılık Kültürü Bağlamında Çalışanların Yaratıcılık Yönetimine İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi: Konya İli Devlet ve Katılım Bankaları Örneği *International Journal Of Social Science Doi Number: http://Dx.Doi.Org/10.9761/Jasss1348 Volume 6 Issue 5, May 2013*
156. Yirmibeşoğlu, S. (2018). Örgütlerdeki Farklılıkların Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Kariyer Uyum Yetenekleri ile Olan İlişkisi: Düzce İli Örneği *Düzce Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*.
157. Zacher, H. (2014). Career Adaptability Predicts Subjective Career Success Above And Beyond Personality Traits And Core Self-Evaluations. *Journal Of Vocational Behaviour*, 84
158. Zhou, J. ve Su, Y (2010). A Missing Piece of the Puzzle: The Organizational Context in Cultural Patterns of Creativity, *Management and Organization Review*, 6(3)

İNTERNET KAYNAKLARI

159. http-1: <https://www.doktorsitesi.com/blog/makale/kaygi-nedir-kayginin-belirtileri-nelerdir> (Erişim Tarihi 15.12.2021)
160. http-2: <http://www.tdk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 29.12.2019)
161. http-3: <https://wtcc.org/>(Erişim Tarihi 15.12.2021)
162. http-4: <https://www.alanya.bel.tr/>(Erişim Tarihi 15.12.2021)
163. http-5: <https://www.altso.org.tr/>(Erişim Tarihi 15.12.2021)
164. http-6: <http://www.alanya.gov.tr/>(Erişim Tarihi 15.12.2021)
165. http-7: <https://antalya.ktb.gov.tr/> (Erişim Tarihi 15.12.2021)
166. http-8: <https://www.tuik.gov.tr/>(Erişim Tarihi 15.12.2021)
167. http-9: <https://www.temelaksoy.com/insanin-ilerlemesinin-temelinde-merak-durtusu-vardir/>(Erişim Tarihi 15.12.2021)
168. http-10: <https://tercihrehberin.com/turizm-ile-ilgili-meslekler/>(Erişim Tarihi 15.12.2021)
169. http-11: http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kulturelmiras_ao/genelturizmbilgisi.pdf (Erişim Tarihi 15.12.2021)

EKLER

EK-1. Anket Formu

Turizm Sektörü Çalışanlarının Kariyer Uyum Yeteneğinin Bireysel Yaratıcılığa Etkisi
(Alanya Otelleri Örneği) Anketi

Değerli Katılımcı

Turizm Sektörü Çalışanlarının Kariyer Uyum Yeteneğinin Bireysel Yaratıcılığa Etkisini ölçmeye yönelik olarak hazırlamış olduğumuz anket sorularını size en uygun gelen seçeneği işaretleyerek katılım sağlamanız çalışmanın sağlıklı olması ve doğru sonuçlara ulaşmamız açısından oldukça önemlidir. Vermiş olduğunuz cevaplar kesinlikle bilimsel amaçlarla kullanılacak olup, sizin ve işletmenizin ismi kesinlikle açıklanmayacaktır.

Lütfen tüm soruları **dikkatli ve eksiksiz, sizi en iyi tanımlayan şekilde** cevaplayınız.

Değerli katkınız için teşekkür ederiz.

Danışman - Dr. Öğr. Üyesi Güzin KIYIK KICIR Yüksek Lisans
Öğrencisi - Zerrin Mahmutoğlu

Demografik bilgiler

1- Cinsiyetiniz?

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

2- Yaşınız?

- ☐ 18-28
- ☐ 29-39
- ☐ 40-50 ve üzeri

3- Medeni Durumunuz?

- ☐ Evli
- ☐ Bekar

4- Öğrenim durumunuz? (En son mezun olduğunuz eğitim kurumunu dikkate alarak cevaplayınız)

- ☐ İlköğretim
- ☐ Lise
- ☐ Önlisans(2 yıllık)/ Lisans(4yıllık)
- ☐ Yüksek lisans / Doktora

5- Bu sektörde toplam çalışma süreniz?

- ☐ 1 yıldan az
- ☐ 1-5 yıl
- ☐ 6-10 yıl
- ☐ 11-15 yıl
- ☐ 16 yıl ve üzeri

6- Bu işletmede toplam çalışma süreniz?

- ☐ 1 yıldan az

- ☐ 1-5 yıl
- ☐ 6-10 yıl
- ☐ 11 yıl ve üzeri

7. Çalıştığınız bölüm?

- ☐ Önbüro
- ☐ Kat Hizmetleri
- ☐ Yiyecek İçecek
- ☐ Departman çalışanı (muhasabe, pazarlama, satış, İK vb.)
- ☐ Diğer (Belirtiniz... ..)



Değerlendirme Skalası	<i>Hiç</i>	<i>Az</i>	<i>Orta</i>	<i>Çok</i>	<i>Tamamen</i>
KURUMDA ;					
1. Geleceğim için hazırlık yapıyorum	1	2	3	4	5
2. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum	1	2	3	4	5
3. Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum	1	2	3	4	5
4. Kararlarımı kendim veririm	1	2	3	4	5
5. Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir	1	2	3	4	5
6. İnandığım değerleri savunurum	1	2	3	4	5
7. Kendime güvenirim	1	2	3	4	5
8. Kendim için doğru olan şeyi yaparım	1	2	3	4	5
9. Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb..) araştırıyorum	1	2	3	4	5
10. Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum	1	2	3	4	5
11. Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum	1	2	3	4	5
12. Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum	1	2	3	4	5
13. Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum	1	2	3	4	5
14. Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm	1	2	3	4	5
15. En iyisini yapmak için dikkat ederim	1	2	3	4	5
16. Yeni beceriler öğrenebilirim	1	2	3	4	5
17. Yeteneklerimi geliştirebilirim	1	2	3	4	5
18. Engellerin üstesinden gelebilirim	1	2	3	4	5
19. Problemlerimi çözebilirim	1	2	3	4	5
Aşağıda Bireysel Yaratıcılık ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Lütfen sizi en iyi tanımlayan ifadeyi (x) koyarak belirtiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
20. Yeni yaşantı ve deneyimleri merak ederek çeşitli konularla yakından ilgilenirim.	1	2	3	4	5
21. Risk almayı ve beklenmeyen sonuçlarla karşılaşmayı işimin bir parçası sayarım.	1	2	3	4	5
22. Bireysel inisiyatif alarak, cesur davranırım.	1	2	3	4	5
23. Olay ve olgular arasındaki farklı ilişki noktalarını görür ve değerlendiririm.	1	2	3	4	5
24. Yeni düşünceleri özümseyebilmek için esnek davranmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
25. Rekabet ederek, potansiyel fırsatları somut yararlaraya dönüştürmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
26. Yeni şeyler denemeyi/uygulamayı önemseyerek girişimci davranırım.	1	2	3	4	5
27. Her seferinde yeni bilgi ve becerileri kullanmaya çalışırım	1	2	3	4	5

28. Sürekli öğrenerek kendimi geliştirmenin yollarını ararım.	1	2	3	4	5
29. Yeni hedeflere ulaşmak için mevcut sınırların ötesine geçmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
30. Yapılandırılmamış, farklı iş süreçlerini kullanırım.	1	2	3	4	5
31. Yeni yöntemlerin işe koşulması için değişime açık bir tutum sergilerim.	1	2	3	4	5
32. Beklenenin üstünde ve ötesinde performans göstermeye çalışırım.	1	2	3	4	5
33. Çok yönlü hareket ve dinamizm içinde olmaya gayret ederim	1	2	3	4	5
34. Sorunlara farklı çözümler geliştirmek için rutin davranış kalıplarını terk ederim.	1	2	3	4	5
35. Sıradanlığı aşarak özgün düşünceler üretmeye ve buluşlar yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Zerrin Mahmutoğlu

Yabancı Dil: İngilizce

Eğitim: 2016, Bakü Kafkas Üniversitesi, İngiliz dili ve edebiyatı öğretmenliği

